Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 158 del 28 giugno 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Mercoledì, 28 giugno 1961 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO MINISTERIALE 10 giugno 1961.

Approvazione del regolamento per il personale del Banco di Napoli, istituto di credito di diritto pubblico con sede in Napoli.

LEGGI E DECRETI

DECRETO MINISTERIALE 10 giugno 1961.

Approvazione del regolamento per il personale del Banco di Napoli, istituto di credito di diritto pubblico, con sede in Napoli.

IL MINISTRO PER IL TESORO

Visto il regio decreto-legge 12 marzo 1936, n. 375, sulla difesa del risparmio e sulla disciplina della funzione creditizia, modificato con le leggi 7 marzo 1938, n. 141, 7 aprile 1938, n. 636, e 10 giugno 1940, n. 933;

Visti il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, il decreto legislativo 20 gennaio 1948, n. 10, e la legge 22 dicembre 1956, n. 1589;

Visto l'art. 19 dello statuto del Banco di Napoli, istituto di credito di diritto pubblico con sede in Napoli, approvato con proprio decreto 11 marzo 1948 e modificato con successivi decreti 2 ottobre 1948, 14 giugno 1949, 31 gennaio 1955, 30 giugno 1956, 12 novembre 1957 e 9 settembre 1960;

Visto il regolamento del personale del predetto Istituto, approvato con proprio decreto 23 dicembre 1952, e modificato con successivo decreto 31 gennaio 1955;

Vista la deliberazione del Consiglio d'amministrazione dell'Istituto stesso in data 28 febbraio 1961, relativa alla proposta di un nuovo testo di regolamento per il personale del Banco di Napoli;

Ritenuta l'urgenza;

Decreta:

E' approvato il regolamento per il personale del Banco di Napoli, istituto di credito di diritto pubblico con sede in Napoli, quale risulta dal testo allegato al presente decreto e debitamente vistato.

Il presente decreto, unitamente all'allegato, sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica Italiana.

Roma, addì 10 giugno 1961

Il Ministro: TAVIANI

REGOLAMENTO PER IL PERSONALE DEL BANCO DI NAPOLI

CAPO I.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - ORDINAMENTO GERARCHICO

Art. 1.

(Classificazione secondo la natura del rapporto)

In relazione alla natura del rapporto d'impiego o di lavoro, il personale del Banco di Napoli si distingue in:

Personale di ruolo;
Personale a contratto;
Personale straordinario.

1. — Il personale di ruolo è assunto nei modi indicati dal capo II, §1°, per i bisogni ordinari e continuativi della attività del Banco.

Di detto personale fanno parte i dipendenti in servizio che abbiano conseguita la nomina in ruolo secondo le disposizioni del regolamento approvato coi regi decreti 9 aprile 1928, n. 782 e 19 ottobre 1933, n. 1441 e di quelli anteriori.

Ne fanno parte altresì i dipendenti in servizio, originariamente assunti a contratto ai sensi dell'art. 7 del regolamento citato, ai quali l'Amministrazione abbia esteso, con esplicito provvedimento, il regime del regolamento stesso.

Il rapporto d'impiego o di lavoro del personale di ruolo è sottoposto all'integrale disciplina del presente regolamento.

2. — Il personale a contratto è assunto a termine, per particolari esigenze di servizio, nelle forme e nei limiti stabiliti dal capo II, § 2°.

Le condizioni d'impiego sono fissate da contratto individuale: l'art. 16 determina gli istituti regolamentari applicabili al personale a contratto.

3. — Il personale straordinario è assunto per esigenze di carattere eccezionale e temporaneo, con le modalità e per la durata specificate dal capo II, § 3°.

Al personale straordinario sono applicabili solo le disposizioni regolamentari che ad esso facciano espresso riferimento e le norme legislative disciplinatrici del privato rapporto d'impiego o di lavoro.

Art. 2.

(Suddivisione in categorie)

In relazione al generico contenuto delle mansioni, il personale è suddiviso nelle seguenti categorie:

Categoria amministrativo-contabile;
Categoria personale femminile;
Categoria di Cassa;
Categoria Impiegati ed Impiegate di 2ª classe;
Categoria Monte pegni;
Categoria consulenti agrari;
Categoria legali;
Categoria ingegneri;
Categoria geometri e periti agrari;
Categoria commessi.

Art. 3.

(Ordinamento gerarchico)

L'ordinamento gerarchico del personale, riferito a ciascuna delle Categorie elencate nell'art. 2, è così stabilito:

Categoria amministrativo-contabile:

Grado 1° - Direttori centrali;
» 2° - Condirettori centrali;
» 3° - Direttori di sede; ispettori superiori;
» 4° - Condirettori di sede; ispettori capi;
» 5° - Direttori di succursale; ispettori;
» 6° - Vice-direttori; vice ispettori;
» 7° - Funzionari di direzione; funzionari ispettivi;
» 8° - Capi ufficio;
» 9° - Vice capi ufficio;
» 10° - Impiegati di 1ª classe.

Categoria personale femminile:

Grado 8° - Segretarie;
» 9° - Vice segretarie;
» 10° - Impiegate amministrativo-contabili di 1ª classe.

Categoria di cassa:

Grado 4° - Ispettori di cassa;
» 5° - Direttori di cassa;
» 6° - Cassieri principali;
» 7° - Primi cassieri;
» 8° - Cassieri;
» 9° - Vice cassieri;
» 10° - Cassieri aggiunti.

Categoria Impiegati e Impiegate di 2ª classe:

Grado 11° - Impiegati ed impiegate di 2ª classe.

Categoria Monte pegni:

a) *Estimazione oggetti preziosi*:

Grado 7° - Estimatori revisori;
» 8° - Vice estimatori revisori;
» 9° - Etimatori oggetti preziosi;
» 10° - Estimatori aggiunti oggetti preziosi.

b) *Estimazione pannine*:

Grado 8° - Primi estimatori pannine;
» 9° - Estimatori pannine;
» 10° - Estimatori aggiunti pannine.

Categoria consulenti agrari:

Grado 2° - Consulente superiore di credito agrario;
» 3° - Consulenti principali di credito agrario;
» 4° - Vice consulenti principali di credito agrario;
» 5° - Consulenti capi di credito agrario;
» 6° - Primi consulenti di credito agrario;
» 7° - Consulenti di credito agrario.

Categoria legali:

Grado 2° - Avvocato generale;
» 3° - Avvocati capi;
» 4° - Vice avvocati capi;
» 5° - Avvocati;
» 6° - Vice avvocati;
» 7° - Sostituti avvocati.

Categoria ingegneri:

Grado 2° - Ingegnere superiore;
» 3° - Ingegneri capi;
» 4° - Vice ingegneri capi;
» 5° - Ingegneri;
» 6° - Vice ingegneri;
» 7° - Sostituti ingegneri.

Categoria geometri e periti agrari:

Grado 6° - Geometri superiori;
» 7° - Geometri capi; periti agrari capi;
» 8° - Primi geometri; primi periti agrari;
» 9° - Geometri; periti agrari;
» 10° - Geometri aggiunti; periti agrari aggiunti.

Categoria commessi:

Grado 12° - Capi commessi;
» 13° - Vice capi commessi;
» 14° - Commessi di 1ª classe;
» 15° - Commessi di 2ª classe (aiuto commessi).

Nella Categoria monte pegni costituiscono gradi iniziali quello di estimatore aggiunto di oggetti preziosi e quello di estimatore aggiunto di pannine relativamente ai due distinti gruppi di estimazione di oggetti preziosi ed estimazione pannine.

Nella Categoria commessi è grado iniziale quello di commesso di 2ª classe; denominazione e trattamento economico di aiuti commessi sono attribuiti e mantenuti fino al compimento del 18° anno a coloro che, all'atto dell'assunzione in detta categoria, non abbiano raggiunta la suindicata età.

L'organico dei singoli gradi di ciascuna Categoria e le modificazioni di esso sono deliberati dal Consiglio di amministrazione.

Art. 4.

(*Qualifica in rapporto al grado*)

I dipendenti dei gradi dal 1° al 7° costituiscono il personale direttivo.

Hanno qualifica:
di dirigenti, i dipendenti dei gradi dal 1° al 5°;
di funzionari, i dipendenti dei gradi 6° e 7°;
di impiegati, quelli dei gradi dall'8° all'11° inclusi;
di subalterni, gli appartenenti alla Categoria commessi.

Art. 5.

(*Gerarchia*)

Sia nei rapporti tra le varie Categorie sia nell'ambito di ciascuna di esse, l'ordine gerachico del personale è determinato dal grado; a parita di grado, è determinato dalla priorità di nomina nel grado stesso; a parità anche di tale elemento, dall'anzianità di servizio e, infine, dalla più elevata età.

Indipendentemente dall'ordine gerachico, a chi, per regolare attribuzione da parte dell'Amministratore, eserciti funzioni di dirigenza spetta — ai fini del servizio a cui è preposto — la preminenza nei confronti di quanti siano addetti al servizio stesso.

L'ordine gerarchico non influisce sull'esercizio di funzioni ispettive.

CAPO II.

MODI, FORME E CONTENUTO DELLE ASSUNZIONI IN SERVIZIO E DELLE NOMINE

§ 1° — *Assunzione nel personale di ruolo*

Art. 6.

(*Modi di assunzione*)

L'assunzione nel personale di ruolo può essere effettuata per concorso o per chiamata diretta.

Le condizioni e le modalità del concorso sono, su proposta del direttore generale, fissate volta per volta dal Consiglio di amministrazione, il quale stabilisce se esso debba aver luogo per esami o per titoli ovvero congiuntamente per esami e per titoli. Su proposta del direttore generale, il Consiglio di amministrazione determina altresì i criteri generali di assunzione per chiamata diretta.

Il concorso può essere bandito e la chiamata diretta può essere disposta esclusivamente per l'assunzione nel grado iniziale di una delle Categorie di cui agli articoli 2 e 3.

Gli assumendi debbono essere in possesso dei requisiti indicati dalle disposizioni che seguono.

Art. 7.

(*Requisiti generali*)

Sono requisiti generali:
1) la cittadinanza italiana;
2) la condotta morale incensurabile;
3) la incondizionata idoneità fisica al lavoro, da dimostrarsi con attestazione del medico provinciale;
4) l'età minima:
di anni 21 per l'assunzione nella Categoria di cassa;
di anni 18 per l'assunzione nelle altre Categorie ridotta ad anni 14 per la nomina ad aiuto commesso);
5) l'età massima:
a) di anni 35 per l'assunzione nelle Categorie consulenti agrari, legali ed ingegneri;
b) di anni 26 per l'assunzione nelle altre Categorie.

Il limite di cui alla precedente lettera *b*) è elevato:

a 30 anni per gli assumendi che siano forniti di una o più lauree in scienze economiche e commerciali, in giurisprudenza, in scienze economiche e politiche, in scienze economiche e marittime, in scienze statistiche ed attuariali, in matematica, in lingue estere, ovvero di titoli dichiarati equivalenti ai sensi dei commi secondo e terzo dell'art. 9;

a 30 anni per gli orfani ed i figli di dipendenti o di pensionati del Banco ed a 34 se forniti di una — o più — delle lauree indicate nel comma precedente;

di un numero di anni pari a quelli di servizio che gli assumendi abbiano prestato presso enti od aziende assorbiti dal Banco o presso pubbliche Amministrazioni o presso altre aziende o istituti di credito, purchè non sia comunque superata l'età di anni 30 o di 34 per gli orfani ed i figli di dipendenti o di pensionati del Banco;

a 40 anni per le vedove di dipendenti deceduti in attività di servizio.

Si applicano, quanto all'età indicata alle lettere *a*) e *b*) del n. 5, le disposizioni di legge che prevedono benefici modificativi del limite massimo per l'ammissione ai concorsi per impieghi presso lo Stato; in nessun caso potrà essere superata l'età di anni 45. I benefici anzi detti assorbono, fino a concorrenza, le particolari elevazioni consentite dai precedenti commi.

Il requisito dell'età massima non opera nei riguardi dei dipendenti che, forniti degli altri requisiti generali e di studio, intendano partecipare a concorsi banditi ai sensi dell'articolo 6.

Art. 8.

(*Requisiti di studio*)

Sono requisiti di studio per l'assunzione nelle singole Categorie:

Categorie Amministrativo-contabile, del personale femminile e di cassa: diploma di maturità classica o scientifica e diploma di ragioniere, diploma magistrale od altro diploma di scuola media superiore che consenta l'accesso ad una delle facoltà universitarie di scienze economiche e commerciali, di giurisprudenza, di scienze economiche e marittime, di scienze economiche e politiche, di scienze statistiche ed attuariali, di matematica, di lingue estere;

Categoria impiegati e impiegate di 2ª classe: diploma di scuola media inferiore, con esclusione dei diplomi rilasciati da scuole medie ad indirizzo artistico o domestico;

Categoria Monte pegni: diploma di perito industriale, diploma di abilitazione tecnica rilasciato da Istituti di secondo grado ad indirizzo tecnico ovvero uno dei titoli previsti per l'accesso alle Categorie amministrativo-contabile, del personale femminile e di cassa;

Categoria consulenti agrari: laurea in scienze agrarie ed abilitazione all'esercizio professionale;

Categoria legali: laurea in giurisprudenza ed iscrizione nell'albo dei procuratori;

Categoria ingegneri: laurea in ingegneria o in architettura ed abilitazione all'esercizio professionale;

Categoria geometri e periti agrari: diploma di geometra o di perito agrario;

Categoria commessi: licenza di scuola elementare (V classe),

Relativamente alle Categorie consulenti agrari, legali e ingegneri, per l'ammissione alle quali è richiesta, oltre la laurea, l'abilitazione o l'iscrizione in un albo, costituisce requisito necessario l'effettivo esercizio delle rispettive professioni per almeno due anni dal conseguimento dell'abilitazione o dalla iscrizione.

Art. 9.

(*Requisiti aggiuntivi od integrativi - Equivalenza di titolo*)

In aggiunta a quelli indicati dall'art. 8 o ad integrazione di essi, l'Amministrazione può fissare, in via generale o per casi singoli, requisiti particolari inerenti a specializzazioni od a qualità tecnico-professionali.

L'Amministrazione può altresì determinare, anche in relazione a modifiche degli ordinamenti scolastici ed accademici, l'equivalenza a quelli specificati dal richiamato art. 8 di altri titoli di studio conseguiti in Italia oppure all'estero, purchè questi ultimi siano riconosciuti o convalidati in Italia.

Nell'uno e nell'altro caso l'equivalenza è determinata sulla base della rispondenza anche sostanziale dei titoli, escludendosi quelli relativi a studi ad indirizzo artistico.

Art. 10.

(*Preferenza nelle assunzioni*)

Nelle assunzioni per concorso, a parità di merito, di titoli e di requisiti ed osservate le preferenze e le precedenze derivanti dalla legge, sono preferiti nell'ordine seguente: gli orfani e le vedove di dipendenti caduti in guerra o deceduti per cause di servizio; gli orfani e le vedove di dipendenti morti in attività di servizio; i figli di pensionati del Banco; i figli di dipendenti; coloro che, nel biennio anteriore alla pubblicazione del bando di concorso, abbiano prestato lodevolmente almeno sei mesi di servizio straordinario.

Nelle assunzioni per chiamata diretta, osservate sempre le preferenze e le precedenze derivanti dalla legge, sono preferiti, nell'ordine indicato in ciascuna delle seguenti lettere:

a) a parità di merito, di titoli e di requisiti: gli orfani e le vedove di dipendenti morti in attività di servizio; i figli di pensionati del Banco; i figli di dipendenti; coloro che, nel biennio anteriore alla chiamata diretta, abbiano prestato lodevolmente almeno sei mesi di servizio straordinario;

b) a parità dei requisiti di ammissione: gli orfani e le vedove di dipendenti caduti in guerra o deceduti per causa di servizio: gli orfani e le vedove di dipendenti morti in attività di servizio senza aver maturato diritto a pensione.

Le preferenze stabilite dal presente articolo operano limitatamente ad un elemento per famiglia.

Art. 11.

(*Prova del possesso dei requisiti e dei titoli di preferenza*)

Il possesso dei requisiti di cui agli articoli 7, 8 e 9 e degli eventuali titoli di preferenza stabiliti dalla legge o dall'articolo precedente deve essere documentariamente dimostrato dagli interessati, i quali sono tenuti ad esibire, in carta legale, gli atti ed i certificati relativi, secondo le prescrizioni contenute nel bando di concorso o, se trattasi di assunzione per chiamata, secondo le indicazioni fornite dall'Istituto.

Coloro che abbiano raggiunta o superata l'età per la prestazione di servizio di leva debbono documentare la propria posizione militare.

Art. 12.

(*Condizione dell'esperimento*)

Le assunzioni in qualunque Categoria hanno luogo a titolo di esperimento.

L'esperimento decorre dal giorno di effettiva presentazione in servizio ed ha la durata:

di sei mesi, se l'assunzione sia stata effettuata per concorso;

di un anno, se sia stata effettuata per chiamata diretta.

A giudizio dell'Amministrazione, l'esperimento può essere prolungato rispettivamente di altri sei mesi o di un altro anno; la relativa comunicazione deve esser data entro quindici giorni dalla scadenza.

Quando intervenga la proroga, l'interessato è, a sua istanza, assegnato a diverso ufficio del Servizio o della Filiale a cui è addetto ovvero, se ne faccia esplicita richiesta, è trasferito ad altro Servizio o, a proprie spese, ad altra Filiale; la nuova destinazione è determinata dall'Amministrazione.

Al personale in esperimento è dovuto il trattamento economico mensile stabilito per il grado conferito.

Art. 13.

(*Carattere ed effetti dell'esperimento*)

Il dipendente che, durante il periodo originario o prorogato dell'esperimento, non corrisponda, per qualsiasi ragione, alle esigenze del Banco è esonerato dal servizio nel corso del periodo stesso ovvero al compimento di esso; in tale secondo caso il provvedimento è comunicato all'interessato al massimo entro quindici giorni dalla scadenza del ripetuto periodo. L'Istituto non è tenuto ad indicare i motivi dell'esonero.

Per ogni anno di effettivo servizio o per frazione dell'anno superiore ai sei mesi è attribuita al dipendente esonerato una speciale indennità pari ad un dodicesimo del trattamento economico annuo riferito all'ultima retribuzione mensile.

Finchè duri l'esperimento il dipendente può, a sua volta, lasciare il servizio in qualunque momento, dando semplice comunicazione alla Direzione.

Quando ritenga l'esperimento favorevolmente concluso, il Comitato direttivo pronuncia la conferma della nomina; la conferma è partecipata negli stessi termini fissati dal comma primo.

La conferma rende integralmente utile il periodo di esperimento a tutti gli effetti di carriera, economici e di quiescenza.

L'esperimento si considera favorevolmente concluso se, nei termini stabiliti in questo articolo, non sia stata data comunicazione del provvedimento di esonero o di quello di conferma.

§ 2° — *Assunzione di personale a contratto*

Art. 14.

(*Modo di assunzione - Condizioni e requisiti*)

L'assunzione di personale a contratto è effettuata per chiamata diretta di elementi che siano forniti di speciale preparazione per determinati compiti acquisita in precedenti impieghi presso Amministrazioni economico-finanziarie dello Stato, pubblici enti di credito, banche, agenzie di cambio di notevole importanza o che abbiano dimostrata notevole esperienza in attività precedentemente esercitate nelle materie proprie delle Sezioni speciali del Banco alle quali debbano essere addetti; gli assumendi debbono essere in possesso dei requisiti prescritti o prescrivibili per il personale di ruolo, ai sensi degli articoli 7, 8, 9 e 11, fatta eccezione per quello dell'età indicato dal n. 5 del citato art. 7.

Il Consiglio di amministrazione può eccezionalmente stabilire che si prescinda dal requisito di studio per l'assunzione di elementi che, presso enti pubblici di credito o banche, abbiano rivestito grado almeno pari a quello che viene conferito nell'Istituto.

L'assunzione può esser disposta soltanto in uno dei gradi dal 1° al 5° compreso di ciascuna categoria.

Art. 15.

(Posizione del personale a contratto - Limiti percentuali)

Il personale a contratto è considerato fuori organico e non occupa posti della pianta organica.

Il numero dei dipendenti a contratto non può superare, per ogni Categoria:

il 25 % dei posti di organico coperti nei gradi 1° e 2°;
il 20 % dei posti di organico coperti nel grado 3°;
il 15 % dei posti di organico coperti nel grado 4°;
il 10 % dei posti di organico coperti nel grado 5°.

Ai fini del computo percentuale di cui al comma precedente, la frazione si calcola per unità intera.

Art. 16.

(Disciplina del rapporto d'impiego)

Il contratto individuale di cui all'art. 1, n. 2 stabilisce la durata del servizio e le condizioni di prorogabilità, le modalità e i limiti della eventuale progressione di carriera, le ipotesi di risoluzione ed il trattamento di quiescenza, il periodo di sospensione della durata ed il relativo trattamento economico nei casi di assenza per infermità o per richiamo alle armi.

Al personale a contratto sono applicabili le disposizioni contenute nei capi III, IV, V, IX, X.

§ 3° — *Assunzione di personale straordinario*

Art. 17.

(Modo di assunzione - Requisiti)

L'assunzione di personale straordinario è effettuata, per chiamata diretta, nel grado iniziale di ciascuna Categoria.

Gli assumendi debbono essere forniti dei requisiti di studio prescritti dall'art. 8 e almeno di quelli generali indicati ai numeri 1, 2 e 3 dell'art. 7.

Art. 18.

(Durata massima del servizio)

Il personale straordinario non può essere mantenuto in servizio per una durata eccedente i sei mesi continuativi. Si considerano continuativi due periodi interrotti da un intervallo inferiore a tre mesi.

La durata massima può essere prolungata solo se l'assunzione sia stata determinata dalla necessità di sostituzione di dipendenti infermi, chiamati o richiamati alle armi ovvero da vacanze per la copertura delle quali sia stato bandito concorso.

Nei casi previsti dal comma precedente, il numero dei dipendenti straordinari non dovrà superare quello degli assenti per infermità o per chiamata o richiamo alle armi o dei posti messi a concorso.

Quando il concorso sia stato bandito, le assunzioni saranno disposte tra i partecipanti ad esso che avanzino domanda e che risiedano nel luogo di immediato impiego.

§ 4° — *Disposizioni comuni per le nomine*

Art. 19.

(Fonte e partecipazione delle nomine)

Le assunzioni e le relative nomine spettano in via esclusiva agli organi amministrativi del Banco.

Sono deliberate dal Comitato o dal Consiglio di amministrazione, secondo le rispettive attribuzioni statutarie, quelle riguardanti personale di ruolo o a contratto; sono disposte dal direttore generale quelle inerenti al personale straordinario.

La nomina è partecipata per iscritto all'interessato, con indicazione della residenza assegnatagli e del giorno in cui dovrà presentarsi in servizio.

Per il personale straordinario, la comunicazione indica anche la causale dell'assunzione.

Art. 20.

(Effetti della nomina - Revoca)

La nomina deliberata e comunicata a norma dell'art. 19 attribuisce la qualità di dipendente del Banco.

Salva all'Amministrazione la facoltà di concedere proroga, la nomina del personale di ruolo e a contratto è revocata qualora l'assunto, senza giustificato motivo tempestivamente comunicato all'Istituto, non si presenti in servizio nel giorno indicatogli.

E' considerata come non disposta la nomina nel personale straordinario se, per qualunque ragione, l'interessato non assuma servizio alla data prefissagli, salva sempre all'Amministrazione la facoltà di proroga.

§ 5° — *Assunzione di personale per servizio all'Estero*

Art. 21.

(Condizioni regolatrici del rapporto)

Sono fissate volta per volta dal competente organo amministrativo del Banco, tenute presenti le leggi del Paese in cui il rapporto deve svolgersi, le condizioni di impiego o di lavoro del personale assunto all'estero, o in Italia per essere addetto a dipendenze operanti all'estero ovvero ad incarichi da esercitare del pari all'estero, sempre che la prestazione di servizio sia esplicitamente limitata alle dipendenze od agli incarichi suddetti.

A detto personale non si applica la disciplina del presente regolamento.

Il Consiglio di amministrazione può deliberare, in armonia con la legislazione locale, organiche norme per l'uniforme e generale disciplina del rapporto presso filiali che impieghino notevole numero di elementi.

CAPO III.

OBBLIGHI - DIVIETI - INCOMPATIBILITÀ - CAUZIONI
ORARIO DI LAVORO

§ 1° — *Obblighi e divieti generali*

Art. 22.

(Obblighi generali)

Il personale del Banco deve:

a) tenere condotta costantemente informata a principi di dignità e di moralità, tanto in servizio quanto fuori di esso;

b) osservare le disposizioni statutarie e regolamentari nonchè le disposizioni e gli ordini di servizi ed assolvere con senso di responsabilità e con spirito di intensa collaborazione i compiti affidatigli;

c) tenere contegno rispettoso verso i superiori, usare modi cortesi con il pubblico, con i colleghi, con i dipendenti;

d) osservare l'orario di lavoro;

e) mantenere assoluto segreto in ordine agli affari dell'Istituto e della clientela e in ordine a notizie riservate che abbia apprese per ragioni di ufficio;

f) segnalare all'Amministrazione i fatti illeciti di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni;

g) coadiuvarsi e supplirsi temporaneamente a vicenda, fuori dai casi previsti dall'art. 45, nelle attribuzioni di servizio e nell'ambito della Categoria di appartenenza, secondo le disposizioni dei superiori;

h) prestare lavoro straordinario, quando ne sia richiesto, alle condizioni e nei limiti richiamati dall'art. 29;

i) sottoporsi ad accertamenti sanitari od a controlli ispettivi disposti dall'Istituto;

l) giustificare immediatamente le assenze, indicando la causa che le ha prodotte;

m) risiedere stabilmente nel luogo nel quale ha sede la Filiale o il Servizio a cui è addetto, salva esplicita dispensa consentita dal direttore generale.

Tra le mansioni costituenti la normale prestazione di opera sono comprese; nei limiti dell'usuale orario e delle attribuzioni proprie di ciascuna Categoria, quelle assegnate ai dipendenti a causa di incarichi che l'Istituto assuma per concessione dello Stato o di altri Enti pubblici o per conto di terzi.

Art. 23.

(Obbligo di comunicazione del domicilio)

I dipendenti sospesi per misura cautelare o punitiva, in aspettativa, in congedo straordinario, in disponibilità, a disposizione o in altre posizioni che non comportino effettiva prestazione di servizio sono tenuti a dare partecipazione scritta del proprio domicilio o recapito e delle successive

variazioni, anche provvisorie, di esso alla Direzione del Servizio o Filiale a cui erano addetti prima che assumessero una delle indicate posizioni.

In mancanza, tutte le comunicazioni che li concernano sono validamente effettuate dall'Istituto presso il Servizio o Filiale di sopra specificati qualora nessun domicilio o recapito sia stato partecipato, ovvero all'ultimo domicilio o recapito dichiarato qualora non sia stata segnalata la variazione.

Allo stesso adempimento sono tenuti i dipendenti in effettivo servizio; la partecipazione, concernente anche il recapito in periodo di congedo, va data alla propria Direzione; i preposti a Servizi o a Filiali autonome danno la comunicazione alla Direzione generale.

In caso di inosservanza, si applica la disposizione dettata dal comma secondo in ordine alle comunicazioni che non debbono normalmente essere fatte presso la sede di lavoro.

Le comunicazioni di provvedimenti dell'Amministrazione riguardanti singoli dipendenti sono fatte, ove occorra, a mezzo di lettera raccomandata.

Art. 24.

(*Divieti generali*)

Al personale è vietato:

a) di assumere impieghi e di esercitare, anche saltuariamente, professione, commercio, industria od incarichi relativi;

b) di accettare cariche in enti, società od imprese aventi fini di lucro, salvo che la designazione o la nomina alle cariche stesse, sia riservata all'Istituto.

Il Consiglio di amministrazione, nei limiti delle disposizioni di legge, può autorizzare l'assunzione di cariche in enti, società od imprese in cui il Banco sia interessato.

Il Consiglio di amministrazione può altresì autorizzare i dipendenti ad assumere incarichi di insegnamento presso istituti di istruzione superiore, sempre che l'esercizio di tali incarichi sia compatibile con l'osservanza dell'orario e dei doveri di ufficio;

c) di svolgere attività che siano in contrasto con gli interessi del Banco o arrechino danno ad esso;

d) di far pervenire all'Amministrazione o ai superiori raccomandazioni o sollecitazioni a proprio vantaggio e di presentare, prescindendo dal tramite gerarchico, istanze o reclami.

E' tuttavia consentito al dipendente di consegnare al dirigente il Servizio o la Filiale a cui è addetto — che ha l'obbligo di trasmetterlo — plico chiuso indirizzato al direttore generale, al quale spetta di valutare se l'interessato si sia per giusto motivo astenuto dal seguire il tramite gerarchico;

e) di presentare, senza preventiva autorizzazione del direttore generale, denunzie o querele, per fatti relativi al servizio o sorti in occasione di questo, contro dipendenti dell'Istituto o contro estranei;

f) di allontanarsi dall'Ufficio senza il preventivo consenso del preposto.

§ 2° — *Obblighi e divieti particolari - Incompatibilità*

Art. 25.

(*Obblighi e divieti particolari*)

I preposti a Servizi, Filiali, Uffici o Reparti — o chi di essi fa le veci — sono tenuti a curare la disciplina ed a vigilare sull'operato del personale posto alle loro dipendenze ed a riferire all'Amministrazione o al superiore immediato le mancanze disciplinari e le irregolarità commesse da detto personale.

I preposti a Servizi della Direzione generale o a dipendenze autonome non possono allontanarsi dalla residenza senza autorizzazione del direttore generale ed i preposti a dipendenze non autonome senza quella del dirigente la filiale di aggregamento.

Il personale addetto all'estrazione dei valori non può assentarsi dalla residenza senza il preventivo consenso del preposto alla Filiale a cui è assegnato.

Il personale di cassa o adibito al maneggio di valori deve denunciare, a presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze verificatesi.

Gli importi delle eccedenze, trascorsi i termini di prescrizione, sono devoluti all'Istituto di previdenza, assistenza e credito per il personale del Banco di Napoli perchè siano destinati a sussidi a favore delle vedove e degli orfani dei dipendenti della Categoria cassa.

Gli impiegati ed i subalterni non possono trattenersi nei locali del Banco fuori delle ore di lavoro.

Gli appartenenti alla Categoria commessi hanno obbligo di indossare, durante il servizio, la divisa che sia prescritta dall'Amministrazione e da questa fornita; essi non possono essere chiamati od adibiti da altri dipendenti di qualsiasi grado a servizi personali o domestici.

Art. 26.

(*Incompatibilità per vincoli familiari*)

Non possono essere addetti allo stesso Servizio o alla stessa Filiale i dipendenti tra i quali intercorrano vincoli matrimoniali ovvero di parentela o di affinità entro il terzo grado.

Il determinarsi di tali vincoli deve immediatamente essere denunciato dagli interessati al Servizio personale della Direzione generale.

3° *Cauzioni*

Art. 27.

(*Obbligo di prestare cauzione*)

I dipendenti delle Categorie cassa e Monte pegni nonchè gli impiegati di 2ª classe ai quali siano attribuite mansioni di cassa hanno l'obbligo di prestare cauzione nella misura fissata, per ciascuna Categoria e per ciascun grado, dal Consiglio di amministrazione, e sono tenuti a ricostituirla o ad integrarla quando, per responsabilità materiali regolarmente accertate, si sia proceduto all'incameramento totale o parziale di essa.

Il Consiglio di amministrazione può stabilire eguale obbligo per dipendenti addetti ad altre mansioni che importino particolari responsabilità.

Con la cauzione il dipendente risponde non soltanto dell'opera propria, ma anche di quella delle persone del cui operato egli sia responsabile e, in genere, di qualunque altra responsabilità di ufficio.

Le istruzioni di servizio determinano le modalità di costituzione, l'oggetto e le forme di incameramento delle cauzioni.

Lo svincolo di esse è deliberato dal Comitato Direttivo, sentiti i Servizi contabilità generale, personale e rapporti e vertenze di lavoro, dopo gli accertamenti prescritti e trascorsi i termini indicati dalle istruzioni richiamate nel precedente comma.

Art. 28.

(*Effetti dell'inadempimento*)

La cauzione deve essere costituita prima che si assumano le funzioni della Categoria e del grado per cui è richiesta.

Il personale di nuova nomina deve procedervi entro la data indicatagli per la presentazione in servizio. L'inadempimento produce gli effetti previsti dal secondo e dal terzo comma dell'art. 20.

Le promozioni a gradi che comportino cauzione di più elevata misura s'intendono condizionate alla integrazione, nel termine massimo di sei mesi, dell'importo differenziale.

E' dispensato dal servizio, osservato il disposto dell'articolo 101, il dipendente che, nel termine di cui al comma precedente, non ricostituisca o non reintegri la cauzione incamerata in tutto in parte.

Nel caso previsto dal comma precedente, il competente organo del Banco può disporre, in luogo della dispensa, il trasferimento ad altra Categoria in grado diverso, non soggetto all'obbligo di cauzione, del dipendente che ritenga idoneo alle mansioni proprie della Categoria e del grado stessi. La posizione di ruolo e di anzianità del dipendente così trasferito è determinata dall'organo suddetto.

La dispensa dal servizio per mancata ricostituzione reintegrazione della cauzione non produce perdita del trattamento di quiescenza.

§ 4° — *Orario di lavoro - Lavoro straordinario - Festività*

Art. 29.

(*Determinazione delle norme generali e particolari*

Le disposizioni generali in materia di orario di lavoro, di lavoro straordinario, di festività e semifestività sono fissate dal Consiglio di amministrazione, in conformità della disciplina vigente nel settore bancario.

Particolari norme saranno stabilite dal Consiglio stesso, nell'ambito della generale disciplina ed in aderenza a peculiari modalità di svolgimento del relativo servizio presso il Banco, per il personale addetto alle macchine contabili.

§ 5° — *Disposizioni applicabili al personale straordinario*

Art. 30.

(*Applicabilità del presente capo al personale straordinario*)

Le disposizioni del presente capo sono applicabili al personale straordinario, con esclusione di quelle dettate dal comma quarto e seguenti dell'art. 28; la particolare forma di dispensa prevista dal richiamato comma quarto è sostituita dal licenziamento.

CAPO IV.

CONGEDO ORDINARIO - CONGEDO ECCEZIONALE E PER MATRIMONIO BREVI PERMESSI

Art. 31.

(*Durata e computo del congedo ordinario*)

Il personale di ruolo ed. a contratto ha diritto, per ogni anno di servizio, a congedo ordinario della seguente durata:

a) personale direttivo: giorni 30 per il primo anno e per ciascuno dei successivi;

b) impiegati ed impiegate di grado 8°: giorni 25 per il primo anno e per ciascuno dei successivi fino al quindicesimo compreso; giorni 30 per ciascun anno oltre il quindicesimo;

c) impiegati e impiegate di grado 9° ed inferiori e subalterni: per il primo anno tanti giorni quanti sono i mesi intercorrenti tra la data di ammissione in servizio ed il 31 dicembre dell'anno stesso; giorni 15 dal secondo al quinto anno; giorni 21 dal sesto al decimo anno; giorni 25 dall'undicesimo al quindicesimo anno; giorni 30 per il sedicesimo e per ogni anno successivo.

Sono esclusi dal computo della durata i giorni festivi intermedi diversi dalle domeniche e che non coincidano con queste; sia i giorni festivi sia le domeniche che cadano all'inizio o al termine di ciascun periodo; i congedi particolari a cui abbiano diritto, per ragioni di cura, i mutilati e gli invalidi di guerra. Sono invece compresi i giorni di assenza non dovuta ad infermità, salvo quanto è disposto dall'art. 34.

Nei casi di mancata prestazione di servizio per sospensione, per collocamento in aspettativa, in disponibilità, a disposizione o in posizioni analoghe, la durata del congedo ordinario è ridotta di tanti dodicesimi quanti sono gli interi mesi di assenza; ai fini di tale riduzione non si calcolano le assenze causate da malattia che non superino i sei mesi.

Art. 32.

(*Godimento del congedo - Preferenze - Sospensione*

Il godimento del congedo ha luogo normalmente tra il 1° marzo ed il 30 novembre.

Nella formazione dei turni i preposti a Servizi o a Filiali debbono tenere presenti, compatibilmente con le esigenze di servizio, le aspirazioni manifestate dal personale, dando la preferenza ai mutilati ed invalidi di guerra, ai dipendenti con prole e a quelli con maggiore anzianità di grado e di servizio; le preferenze — nell'ordine di elencazione — operano nell'ambito dello stesso grado di ciascuna Categoria.

L'epoca di godimento è determinata dal direttore generale per i dirigenti di grado 1° e 2° per i preposti a Servizi od a Filiali autonome.

Per ragioni di servizio o per richiesta del dipendente, il congedo può essere frazionato in due periodi.

In caso di assoluta necessità, il dipendente può essere richiamato dal congedo; l'Istituto è tenuto a rivalerlo delle spese sostenute a causa del richiamo. Eguale rivalsa è dovuta quando l'epoca di godimento delle ferie — già stabilita dalla Direzione e comunicata all'interessato — sia spostata per esigenze di servizio.

L'infermità che si determini durante il congedo produce la sospensione di questo qualora l'infermità stessa sia immediatamente denunziata dall'interessato e ne sia possibile il tempestivo accertamento da parte del Banco.

Nei casi di sospensione per richiamo o per sopraggiunta malattia e nel caso di rinvio, resta fermo il diritto alla residua durata del congedo, che sarà goduto appena cessi la causa determinativa o del rinvio o della sospensione, se non ostino motivi di servizio, o potrà essere cumulato con quello spettante per l'anno successivo, qualora il dipendente lo richieda e la Direzione lo consenta.

Art. 33.

(*Concedibilità di congedo eccezionale*)

Al dipendente, che abbia fruito dell'annuale congedo ordinario o si trovi in corso di godimento di esso, può essere concesso, per causa grave, un periodo di congedo eccezionale della durata massima di due mesi.

Il provvedimento è adottato, sentito il Servizio personale, dal direttore generale, su motivata proposta del dirigente il Servizio o la Filiale a cui l'interessato è addetto, ovvero su domanda diretta se trattisi di dirigenti di grado 1° e 2° o di preposti a Servizi od a Stabilimenti autonomi.

Art. 34.

(*Congedo per matrimonio - Brevi permessi*)

Al dipendente che contragga matrimonio è accordato congedo di quindici giorni continuativi, non computabile nel congedo ordinario.

I preposti a Servizi od a Filiali autonome possono consentire, per giustificati motivi, brevi permessi di durata non superiore a tre giorni; tale durata può giungere fino al massimo di sei giorni nel caso di lutto grave del dipendente.

Sono altresì concessi, per il tempo strettamente necessario, permessi a dipendenti che dimostrino di dover sostenere esami.

I permessi di cui ai due commi precedenti non incidono sul congedo ordinario; di essi si tiene conto nella determinazione della durata del congedo eccezionale concedibile nello stesso anno.

Dei permessi può beneficiare anche il personale straordinario.

Art. 35.

(*Trattamento in periodo di congedo*)

Il personale in congedo ordinario, eccezionale o per matrimonio o in breve permesso conserva l'intero trattamento economico, senza alcuna limitazione.

Al congedo eccezionale, a quello per matrimonio ed ai brevi permessi non si applica il disposto dell'art. 31, comma secondo, per quanto riguarda l'esclusione dei giorni festivi intermedi dal computo della durata.

CAPO V

NOTE DI QUALIFICA - GIUDIZIO DI IDONEITÀ

§ 1° — *Note e giudizi complessivi di qualifica*

Art. 36.

(*Note di qualifica e giudizio complessivo*

Entro il mese di marzo di ciascun anno, con riferimento al servizio prestato nell'anno precedente, sono compilate le note di qualifica ed è formulato il giudizio complessivo sul conto di ogni dipendente.

Il giudizio complessivo di qualifica è sintetizzato in una delle seguenti espressioni: ottimo, distinto, buono, mediocre, insufficiente.

Alla compilazione ed alla formulazione di cui sopra procede: il direttore generale per i dirigenti; il Servizio personale della Direzione generale per gli altri dipendenti.

Il Servizio personale compila le note e formula il giudizio complessivo di qualifica sulla base delle notizie anno per anno fornite dalla Direzione del servizio o dello stabilimento autonomo presso i quali il singolo dipendente ha prestato servizio nel precedente anno e di ogni altro elemento ricavabile da obiettive fonti di rilevazione.

Le notizie di cui al comma precedente hanno ad oggetto le qualità intellettuali e morali, l'operosità, la condotta, il rendimento, le attitudini manifestate e, in genere, ogni circostanza riguardante la personalità del dipendente ed il lavoro da lui svolto. Tali notizie, contenute in appositi moduli predisposti dall'Amministrazione, debbono essere rimesse in

via riservata al Servizio personale non oltre il 31 gennaio, accompagnate dal parere della Direzione circa il giudizio complessivo di qualifica attribuibile al dipendente a cui si riferiscono. Per i preposti ad agenzie autonome le notizie sono fornite ed il parere è espresso dalle Direzioni dei servizi che controllano l'andamento della dipendenza.

Art. 37.

(Pendenza di procedimento disciplinare - Personale assente)

La formulazione del giudizio complessivo di qualifica è sospesa nei confronti dei dipendenti a carico dei quali sia in corso procedimento disciplinare o sia stata adottata la misura della sospensione cautelare; è effettuata quando il procedimento sia concluso od il provvedimento cautelativo revocato.

E' altresì sospesa per il periodo relativo all'esperimento per nuova nomina o per promozione.

Non si procede alla formulazione suddetta relativamente ai periodi di assenza dal servizio quando, per la causa che ha determinata l'assenza stessa, tali periodi — ai sensi della legge o del presente regolamento — non siano utili ai fini dell'anzianità di grado e di servizio e della progressione di carriera. In caso diverso, la formulazione ha luogo nei modi indicati dall'art. 36, se l'assenza sia durata non più di sei mesi; è invece confermato il giudizio attribuito per l'anno immediatamente anteriore, se l'assenza abbia superati i sei mesi.

Per il personale collocato fuori ruolo ai sensi dell'art. 67 il giudizio complessivo di qualifica è formulato anno per anno, assunte le opportune notizie presso l'Amministrazione, l'ente o l'azienda di destinazione.

Art. 38.

(Influenza di sanzioni disciplinari sul giudizio complessivo)

Per l'anno in cui — con la contestazione degli addebiti — si è iniziato procedimento disciplinare conclusosi con la irrogazione di una delle sanzioni appresso indicate, non può essere qualificato:

ottimo, il dipendente punito con la censura;

ottimo o distinto, il dipendente punito con la riduzione del trattamento economico;

ottimo, distinto o buono, il dipendente punito con la sospensione dal grado e dal trattamento economico.

Art. 39.

(Comunicazione del giudizio complessivo - Ricorso)

Il giudizio complessivo di cui al secondo comma dell'articolo 36 è comunicato su apposito foglio al dipendente, che vi appone la propria firma. L'apposizione di questa non pregiudica l'esercizio della facoltà di ricorrere, nè il rifiuto di apporla influisce sugli effetti del giudizio e della partecipazione di esso.

La comunicazione del giudizio di mediocrità o di insufficienza è accompagnata da sommaria e sintetica motivazione.

Entro quindici giorni dalla comunicazione, il dipendente può produrre ricorso avverso il giudizio complessivo di qualifica attribuitogli.

Il ricorso è proposto al Consiglio di amministrazione, se il giudizio è stato formulato dal direttore generale; è proposto alla Commissione indicata dall'art. 41, se alla formulazione ha proceduto il Servizio personale.

La decisione adottata sul ricorso determina, con la modifica o la conferma di quello originario, il definitivo giudizio complessivo di qualifica. Di tale determinazione è data comunicazione scritta all'interessato, al quale, nel caso di rigetto del ricorso, sono altresì indicati i motivi.

§ 2° — *Giudizi di idoneità*

Art. 40.

(Giudizio di idoneità - Comunicazione - Ricorso)

Nel termine stabilito dall'art. 36 e sentito il parere delle Direzioni ivi indicate, il Servizio personale formula il giudizio di idoneità per ciascun dipendente di grado non superiore al 6°, che appartenga a Categoria per la quale sia previsto sviluppo di carriera e che non abbia raggiunto il massimo livello gerarchico della Categoria stessa.

Sono estese ai giudizi di idoneità le disposizioni dettate dall'art. 37.

Il giudizio di idoneità è espresso con la formula: è (ovvero non è) idoneo al grado superiore.

Il giudizio così espresso è comunicato all'interessato, il quale, entro quindici giorni dalla comunicazione, può proporre ricorso alla Commissione di cui all'art. 41 avverso il giudizio negativo di idoneità.

Alla comunicazione del giudizio, alla delibera della Commissione, ed ai rispettivi effetti si applica il disposto del primo e dell'ultimo comma dell'art. 39.

§ 3° — *Istituzione di Commissione per l'esame dei ricorsi*

Art. 41.

(Commissione per l'esame dei ricorsi)

Per l'esame dei ricorsi prodotti avverso giudizi complessivi di qualifica o avverso giudizi di idoneità è istituita presso la Direzione generale una Commissione composta dal direttore generale, che la presiede, e da quattro membri effettivi, nominati o confermati annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta dello stesso direttore generale, tra dirigenti di grado non inferiore al 3°.

Del pari annualmente e del pari su proposta del direttore generale, il Consiglio di amministrazione nomina o conferma tre membri supplenti, destinati a sostituire quelli effettivi nei casi di assenza o di impedimento; anche i membri supplenti debbono rivestire almeno il grado 3°.

Le funzioni di segretario sono disimpegnate da uno o più vice direttori, nominati dal direttore generale.

Non possono essere nominati membri della Commissione dirigenti che siano preposti o addetti al Servizio Personale o che a questo siano stati preposti o addetti nell'anno in cui sono stati formulati i giudizi gravati di ricorso.

Non possono partecipare alla deliberazione sui relativi ricorsi i membri della Commissione che, ai sensi degli articoli 36 e 40, abbiano espresso parere sui giudizi da attribuire.

La Commissione validamente costituita con l'intervento del direttore generale e di almeno due membri, delibera a maggioranza di voti; a parità, prevale quello del direttore generale.

La Commissione può procedere all'acquisizione di atti ed agli accertamenti che ritenga opportuni.

Qualora, col ricorso, il ricorrente abbia domandato di essere trasferito a sue spese ad altro Stabilimento o Servizio, la Commissione esamina la richiesta e, se ravvisi il concorso di fondati motivi, propone al competente organo dell'Istituto di far luogo al trasferimento ove non ostino ragioni di servizio.

Il Consiglio di amministrazione delibererà, ove se ne determini la necessità, norme integrative per il funzionamento della Commissione.

§ 4° — *Ricompense per meriti speciali*

Art. 42.

(Ricompense per meriti speciali)

Ai dipendenti che si siano particolarmente distinti nell'adempimento di incarichi o di funzioni di notevole importanza o abbiano comunque data prova di speciali meriti di servizio possono essere concesse le seguenti ricompense:

1) anticipo dell'aumento periodico di retribuzione;
2) encomio scritto;
3) gratifica eccezionale.

L'anticipo indicato al n. 1 riduce di un anno il periodo occorrente per il conseguimento del prossimo aumento tabellare. Esso non modifica la posizione di anzianità di grado e di servizio. La concessione è deliberata dal Consiglio di amministrazione o dal Comitato direttivo, secondo le rispettive competenze, su proposta del direttore generale.

Le altre due ricompense sono attribuite dal direttore generale: di propria iniziativa ovvero su proposta dei capi di Servizi o di Stabilimenti autonomi ove si riferiscano a dirigenti; su proposta del Servizio personale per i dipendenti di grado inferiore al 5°.

Il provvedimento concessivo di ricompensa è trasmesso al Servizio personale, che provvede ad annotarlo nel fascicolo dell'interessato.

CAPO VI

TRASFERIMENTI DI CATEGORIA
CONFERIMENTO DI FUNZIONE DI GRADO SUPERIORE

§ 1° — *Trasferimenti di Categoria*

Art. 43.

(*Trasferimenti in grado corrispondente*)

L'Amministrazione, a domanda o previo assenso degli interessati, può trasferire a Categoria diversa da quella di appartenenza, con grado corrispondente, dipendenti di grado non superiore al 6°, se essi siano forniti dei requisiti prescritti dall'art. 8 per l'accesso alla Categoria di trasferimento — salvo quanto disposto dal comma terzo — e siano ritenuti idonei alle mansioni proprie di questa.

Eccezionalmente, può anche disporre il trasferimento da una Categoria all'altra e in grado corrispondente — previo consenso o su richiesta — di dipendenti di grado superiore al 6° che, forniti dei requisiti prescritti per la Categoria di trasferimento, siano giudicati, per sicura capacità, adatti a svolgere funzioni ad essa inerenti.

Per il trasferimento nelle Categorie ingegneri, consulenti agrari e legali è sufficiente il possesso dell'abilitazione professionale e l'iscrizione nell'albo professionale, a suo tempo conseguita dagli interessati, anche se questi, alla data del trasferimento, non la conservino.

I trasferimenti che siano disposti ai sensi del presente articolo comportano, nei gradi corrispondenti della Categoria di acquisizione, un aumento di posti pari al numero dei trasferiti.

Nella nuova Categoria i trasferiti mantengono, a tutti gli effetti, l'anzianità di servizio e di grado raggiunta nella Categoria di provenienza.

Art. 44.

(*Trasferimento con nomina a grado superiore*)

L'Amministrazione può disporre la nomina al grado iniziale delle Categorie amministrativo-contabile e di Cassa ovvero della Categoria personale femminile rispettivamente di impiegati e di impiegate che, successivamente all'assunzione, abbiano acquisito il titolo di studio stabilito dall'art. 8 per le Categorie sopra indicate e che risultano forniti dei requisiti di idoneità per l'esercizio delle attribuzioni delle Categorie stesse.

Gli impiegati e le impiegate così nominati mantengono l'anzianità maturata nella Categoria originaria ai soli effetti dell'inquadramento economico tabellare e del trattamento di quiescenza.

§ 2° — *Conferimento di funzioni di grado superiore*

Art. 45.

(*Conferimento - Durata massima*)

Per eccezionali esigenze, il Consiglio di amministrazione o il Comitato direttivo, nella sfera di rispettiva competenza, possono conferire l'incarico di esercitare le funzioni del grado immediatamente superiore della Categoria di appartenenza a dipendenti per i quali concorrano le condizioni stabilite dal capo VII per la conseguibilità del grado stesso.

L'incarico non può avere durata eccedente i sei mesi continuativi; continuativi si considerano due periodi interrotti da un intervallo inferiore a tre mesi.

La durata massima può essere superata quando l'incarico sia attribuito per necessità di sostituzione di assenti per aspettativa, per richiamo o per chiamata alle armi o per cause analoghe.

Del provvedimento attributivo dell'incarico è data comunicazione all'interessato, con l'indicazione della causale.

Fuori dai casi di sostiuzione di assenti, al termine del periodo massimo indicato dal comma secondo saranno effettuate promozioni al grado superiore in numero corrispondente a quello degli incarichi conferiti per l'esercizio delle relative funzioni.

Art. 46.

(*Posizione e trattamento dell'incaricato di funzioni superiori*)

L'incarico di cui all'articolo precedente non attribuisce a chi ne sia stato investito titolo alla promozione. Il lodevole esercizio di esso costituisce solo elemento concorrente di valutazione, come precisato dall'art. 51.

L'incaricato di funzioni di grado superiore assume, durante il periodo in cui le esercita, la posizione gerarchica del grado ed i diritti e gli obblighi che ne derivano.

Durante il periodo di esercizio spetta all'incaricato l'intero trattamento economico del grado superiore. Se l'incarico sia stato conferito per sostituzione di assenti, tale trattamento spetta dal quarto mese in poi; per i primi tre mesi sono dovute solanto le eventuali indennità particolari del grado.

CAPO VII

PROMOZIONI

Art. 47.

(*Progressioni di carriera*)

La progressione di carriera si svolge, nell'ambito della Categoria di appartenenza, mediante promozione dal grado rivestito dal singolo dipendente a quello immediatamente più elevato.

Art. 48.

(*Modi e forme delle promozioni*)

Le promozioni hanno luogo a giudizio insindacabile dell'organo amministrativo statutariamente competente, su proposta del direttore generale. Esse si effettuano per anzianità congiunta al merito, per merito comparativo, a scelta, a scelta speciale, per concorso.

Le successive disposizioni del presente capo specificano la forma — esclusiva o concorrente — da adottarsi in rapporto ai vari gradi ed indicano le condizioni generali prescritte per ciascuna forma.

L'Amministrazione procede alle promozioni:

per anzianità congiunta al merito, valutando il merito di ciascuno secondo l'ordine del ruolo di anzianità nel grado;

per merito comparativo, secondo l'ordine della graduatoria formata in base alla valutazione comparativa degli elementi precisati dal n. 1 dell'ar. 51 ed ai risultati del colloquio di cui al n. 2 dello stesso articolo. Nelle promozioni per merito comparativo ai gradi 14° e 13° la valutazione è riferita agli elementi fissati dal penultimo comma dello stesso art. 51;

a scelta, tenendo presenti — al fine di una generale valutazione di orientamento — i requisiti indicati dall'art. 55 ed esercitando, quindi, discrezionale scelta, indipendentemente da ordine di graduatoria;

a scelta speciale, esaminando la posizione di quanti rispondano alle condizioni generali stabilite dall'art. 50, n. 5 e scegliendo tra essi coloro che, con discrezionale apprezzamento, motivato, ritenga idonei al grado da ricoprire.

Il concorso deve effetuarsi per esami; l'Organo competente ne determina volta per volta le condizioni e le modalità.

Art. 49.

(*Forme di promozione in rapporto ai gradi*)

Le promozioni sono effettuate:

1) al grado 14° per anzianità congiunta al merito e per merito comparativo, nelle rispettive misure del 40 % e del 60 per cento,

2) al grado 13° per merito comparativo;

3) al grado 12° a scelta speciale;

4) ai gradi 8° e 9° per anzianità congiunta al merito e per merito comparativo, nelle rispettive misure del 40 % e del 60 %;

5) al grado 7° per anzianità congiunta al merito, per merito comparativo e per concorso, rispettivamente nelle misure del 25 %, del 50 % e del 25 %;

6) al grado 6° a scelta;

7) al grado 5° ed ai gradi superiori a scelta speciale.

Nei limiti massimi di un quarto dei posti attribuibili per merito comparativo ai sensi del n. 4, le promozioni possono essere effettuate per concorso. Dei pari per concorso possono essere effettuate le promozioni conferibili a scelta e a scelta speciale di cui ai nn. 6 e 7.

L'Amministrazione può altresì consentire che, limitatamente ad un terzo, seguano per concorso le promozioni da conferite per merito comparativo ai gradi 8° e 9°, quando ciò sia richiesto da almeno il 30 % degli appartenenti — per ciascuna delle Categorie interessate — rispettivamente ai gradi

9° e 10°, che abbiano anzianità di grado non inferiore ad un anno e abbiano riportato, per l'ultimo anno, qualifica di ottimo e giudizio di idoneità.

Le misure percentuali e di frazione indicate nel presente articolo — fatta eccezione per la percentuale fissata dal comma che precede per la richiesta di concorso — si riferiscono al numero dei posti di ciascun grado delle singole Categorie, di cui l'Amministrazione determini la copertura.

Art. 50.

(*Condizioni generali*)

Ai fini della conferibilità di promozioni e in relazione alle singole forme di queste, costituiscono condizioni generali:

1) per le promozioni conferibili per anzianità congiunta al merito:

a) l'anzianità di almeno quattro anni nel grado; tale anzianità è ridotta di un anno nei confronti dei dipendenti che abbiano qualifica di mutilato o di invalido di guerra, di decorati al valor militare, di combattenti, di reduci od equiparati;

b) il giudizio complessivo di qualifica di ottimo per gli ultimi due anni e non inferiore a distinto per il terz'ultimo ed il quart'ultimo anno (ovvero per il terz'ultimo nei riguardi di coloro ai quali sia applicata la riduzione del periodo di permanenza nel grado previsto dalla precedente lettera *a*);

c) il giudizio di idoneità per gli ultimi tre anni;

2) per le promozioni conferibili per merito comparativo:

a) l'anzianità di almeno due anni nel grado; tale anzianità è ridotta di un anno nei confronti di dipendenti che abbiano qualifica di mutilato o invalido di guerra, di decorati al valor militare, di combattenti, di reduci od equiparati;

b) il giudizio complessivo di qualifica di ottimo e il giudizio di idoneità per gli ultimi due anni (ovvero per l'ultimo anno nei riguardi di coloro ai quali sia applicata la riduzione del periodo di permanenza nel grado previsto dalla precedente lettera *a*);

3) per le promozioni a scelta speciale al grado 12°;

a) l'anzianità di almeno due anni nel grado;

b) il giudizio complessivo di qualifica di ottimo e il giudizio di idoneità per gli ultimi due anni,

4) per le promozioni a scelta al grado 6°:

il giudizio complessivo di qualifica di ottimo e il giudizio di idoneità per l'anno immediatamente precedente;

5) per le promozioni a scelta speciale:

il giudizio complessivo di qualifica di ottimo per l'anno immediatamente precedente.

Per l'ammissione ai concorsi le condizioni necessarie sono quelle elencate al n. 2° qualora il concorso sia bandito per promozioni conferibili anche per merito comparativo, come previsto dal terz'ultimo comma dell'art. 49, sono quelle citate ai numeri 4° e 5° se il concorso sia disposto quale forma sostitutiva delle promozioni conferibili a scelta e a scela speciale. Ai fini della partecipazione ai concorsi il competente organo dell'Amministrazione può stabilire la riduzione alla metà del periodo minimo di permanenza nel grado, quando tale periodo sia superiore ad un anno.

Al concorso che sia indetto in base alla richiesta consentita dall'art. 49, penultimo comma, sono ammessi a partecipare i dipendenti con anzianità di grado di almeno un anno che, per l'ultimo anno, abbiano riportato qualifica di ottimo e giudizio di idoneità.

Art. 51.

(*Promozione per merito comparativo*
Elementi di comparazione)

Ai fini delle promozioni per merito comparativo ai gradi 7°, 8° e 9° formano elementi di comparazione:

1) la qualifica di ottimo e il giudizio di idoneità quando risultino congiuntamente attribuiti, il lodevole espletamento di incarichi di particolare rilevanza superanti i limiti delle normali attribuzioni, le mansioni esercitate, i titoli di studio, i particolari requisiti culturali attestati da studi e pubblicazioni di notevole importanza in materia attinente all'attività dell'Istituto, le ricompense per meriti speciali concesse ai sensi dell'art. 42, l'incarico di funzioni del grado superiore conferito a norma dell'art. 45 e lodevolmente esercitato.

Il periodo di tempo a cui va riferita la valutazione degli elementi di sopra indicati, le caratteristiche di essi e il valore da attribuire a ciascuno — sia per il periodo suddetto sia per quello antecedente — sono determinati, con delibera di carattere generale dal Comitato direttivo, su proposta del direttore generale.

L'abbreviazione della permanenza nel grado e la limitazione di qualifica e di giudizio consentite dall'art. 50 n. 2, lettere *a*) e *b*), non producono riduzione dei periodi di sopra indicati; l'una e l'altra incidono esclusivamente sulle condizioni generali e, conseguentemente, la valutazione deve svolgersi in assoluta parità tanto per i dipendenti che dell'abbreviazione e della limitazione beneficiano, quanto per quelli ai quali esse non si applicano;

2) il risultato del colloquio disciplinato dall'art. 52 e seguenti, che precede ogni ciclo di promozioni ed al quale sono tenuti a partecipare i dipendenti che si trovino nelle condizioni previste dal primo comma dell'art. 53.

Ai fini delle promozioni per merito comparativo ai gradi 14° e 13° costituiscono elementi di comparizione: la qualifica di ottimo e il giudizio di idoneità quando risultino congiuntamente attribuiti; il comportamento nei rapporti interni e nei rapporti col pubblico, in relazione anche al modo di esprimersi e di presentarsi; il complesso delle doti personali, secondo le qualificazioni risultanti dalle notizie e dalle rilevazioni annuali; i titoli di studio, le ricompense per meriti speciali, l'eventuale e lodevole espletamento di speciali incarichi.

Anche di questi elementi il periodo di riferimento, le caratteristiche e il valore sono determinati dal Camitato direttivo con la delibera menzionata dal n. 1.

Art. 52.

(*Carattere e oggetto del colloquio*)

Il colloquio è inteso ad accertare, in relazione al grado a cui può accedere, il livello di maturità del dipendente sotto l'aspetto dell'intelligenza, della cultura, del modo di esprimersi e di presentarsi. Da esso esula ogni carattere scolastico o meramento teorico.

Il colloquio si svolge sulla base di argomenti proposti dall'interessato e riguardanti, sotto il profilo teorico-pratico, rami di attività e servizi dell'Istituto; nell'ambito di tali argomenti la Commissione, di cui all'art. 54, o singoli membri di essa può rivolgere opportune domande atte a consentire l'accertamento che, come dichiarato nel precedente comma, costituisce la finalità esclusiva del colloquio.

Al termine di questo, la Commissione esprime il proprio parere complessivo per ciascun dipendente, mediante la attribuzione di punteggio. I limiti entro i quali il punteggio può essere attribuito sono fissati dal Camitato direttivo con la delibera prevista dal n. 1 dell'art. 51.

Art. 53.

(*Partecipazione al colloquio - Periodo di validità del risultato*)

Al colloquio partecipano i dipendenti dei gradi 8°, 9° e 10° che rispondono alle condizioni generali prescritte dal n. 2 dell'art. 50 e che non risultino utilmente compresi per il ciclo di promozioni a cui il colloquio si riferisce, nell'elenco dei promovibili per anzianità congiunta al merito in relazione al numero dei posti da coprire ed all'aliquota riservata a tale forma di promozione. Della inclusione in detto elenco e del posto che ciascuno occupa in esso è data tempestiva comunicazione all'interessato, a cura del Servizio personale.

Il dipendente, al quale gravi e giustificati motivi — denunziati in tempo utile per gli eventuali accertamenti da parte dell'Istituto — assolutamente impediscano per tutta la durata della sessione di presentarsi al colloquio, è ammesso a quello riguardante il ciclo di promozioni immediatamente successivo. In tal caso egli è valutato in comparazione con coloro che furono sottoposti alla precedente valutazione; la promozione che gli sia conferita avrà la stessa decorrenza di quella attribuita ai prescelti in detta precedente sede, salvo che per gli effetti economici e per l'esperimento.

Fuori dalla ipotesi di sopra prevista, la mancata partecipazione al colloquio produce esclusione dalla valutazione per merito comparativo in ordine al relativo ciclo di promozioni.

Il risultato del colloquio rimane acquisito alla valutazione del dipendente per tre anni, compreso l'anno in cui è stato sostenuto. La partecipazione a nuovo colloquio può quindi aver luogo solo dopo la scadenza del periodo di validità del risultato.

Art. 54.

(Commissione per lo svolgimento del colloquio)

Per lo svolgimento del colloquio di cui ai precedenti articoli, è istituita presso la Direzione generale una Commissione presieduta dal capo del Servizio personale — o, in caso di assenza o di impedimento, da chi lo sostituisca nella direzione del Servizio — e composta da cinque membri effettivi nominati o confermati annualmente da Comitato direttivo, su proposta del direttore generale, tra i dirigenti dei gradi dal 8° al 5° inclusi. Del pari annualmente il Comitato direttivo, su eguale proposta, nomina o conferma altri due gruppi di membri effettivi, composti ciascuno da tre dirigenti dei gradi suindicati, che sono destinati ad integrare la Commissione e che sono convocati dal presidente quando il numero dei partecipanti ad una sessione di colloquio o la necessità di sollecito espletamento di questo richieda la convocazione di entrambi i gruppi o di uno di essi.

Sempre su proposta del direttore generale, il Comitato direttivo, contemporaneamente a quella degli effettivi, procede alla nomina o alla conferma di sei membri supplenti e di due o più segretari, scelti tra i funzionari di grado 6°

I componenti effettivi, i suplenti e i segretari rimangono in carica fino all'espletamento della sessione di colloquio che sia in corso alla scadenza del periodo di durata della nomina o della conferma.

Fermo il carattere unitario di essa per quanto attiene agli indirizzi ed ai criteri generali, la Commissione, nella composizione ordinaria o in quella integrata, può articolarsi in una o più sottocommissioni, ciascuna composta di tre membri effettivi; a ognuna di esse sono assegnati uno o due supplenti. Ogni sottocommissione è presieduta dal componente effettivo di grado più elevato; a parità di grado, dal più anziano nel grado e, a parità anche di questo elemento, dal più anziano di età.

Se la quantità di dipendenti che debbono sostenere il colloquio e la dislocazione di essi lo consigliano, il Presidente può stabilire che il colloquio stesso si svolga presso singole filiali; a tal uopo designa la sottocommissione o le sottocommissioni che debbono recarsi nelle filiali suaccennate.

I compiti di segreteria di ogni sottocommissione, relativi alle sedute di questa, sono disimpegnati da un Funzionario chiamato di volta in volta da chi presiede.

Nell'ambito degli unitari indirizzi e criteri di carattere generale, di cui è cenno al comma quarto, ciascuna sottocommissione opera con autonomia e con definitività di giudizio.

Le norme integrative per la costituzione ed il funzionamento della Commissione sono deliberate dal Comitato Direttivo, su proposta del direttore generale.

Art. 55.

(Promozioni a scelta: elementi di orientamento).

Ai fini delle promozioni a scelta al grado 6°, formano elementi di orientamento i giudizi complessivi di qualifica, i giudizi di idoneità, il lodevole espletamento delle funzioni di grado superiore conferite ai sensi dell'art. 45, il lodevole esercizio di incarichi di particolare rilevanza, le mansioni esercitate, le capacità tecniche specifiche, i precedenti di carriera, le ricompense per meriti speciali, i titoli di studio e, in genere, ogni altro elemento da cui, a criterio dell'Amministrazione, possa desumersi il livello di preparazione professionale del funzionario in relazione al grado più elevato.

Art. 56.

(Preferenze)

Nelle promozioni per merito comparativo l'anzianità di grado costituisce titolo di preferenza a parità di merito, di titoli e di requisiti.

Sono ulteriori titoli di preferenza: la qualità di mutilato o di invalido di guerra, di decorato al valor militare, di combattente, di reduce od equiparato, di orfano di guerra. Il Consiglio di amminisrazione può fissare, in via generale, altri titoli di preferenza quando le relative benemerenze siano state legislativamente riconosciute.

Art. 57.

(Esperimento nel grado di promozione)

Le promozioni sono conferite a titolo di esperimento.

Questo decorre dalla data in cui si assumono le funzioni del grado di promozione ed ha la durata di sei mesi; è prorogabile, a giudizio dell'Amministrazione, di altri sei mesi. Il provvedimento di proroga deve essere partecipato entro un mese dalla scadenza.

Qando intervenga la proroga, l'interessato è, a sua istanza, assegnato a diverso ufficio del Servizio o della Filiale a cui è addetto, ovvero, se ne faccia esplicita dichiesta, è trasferito ad altro Servizio o, a proprie spese, ad altra Filiale; la nuova destinazione è determinata dall'Amministrazione.

Il dipendente in esperimento ha diritto all'intero trattamento economico del grado.

E' dispensato dall'esperimento — ovvero la durata di questo è ridotta in misura corrispondente — il dipendente che, nel biennio immediatamente anteriore, abbia favorevolmente esercitato, ai sensi del capo VI § 2°, le funzioni del grado a cui è promosso.

Art. 58.

(Risultato dell'esperimento)

Compiutosi il periodo, originario o prorogato, dell'esperimento, il competente organo amministrativo dell'Istituto, in base ai risultati di questo, delibera la conferma o la revoca della promozione.

La conferma rende utile il periodo di esperimento a tutti gli effetti dell'anzianità nel nuovo grado e della progressione di carriera.

La revoca restituisce il dipendente al grado di provenienza, nel quale egli assume, anche agli effetti economici, l'anzianità che avrebbe conseguita se la promozione non avesse avuto luogo.

Il provvedimento di conferma o di revoca deve essere adottato e partecipato all'interessato entro un mese dalla scadenza della durata originaria o prorogata dell'esperimento.

Questo si considera concluso con risultato positivo qualora, nel termine di cui al comma precedente, non sia stata data partecipazione del provvedimento ivi indicato.

In dipendenza dell'esperimento può procedersi alla copertura dei posti rimasti vacanti nel grado inferiore per effetto delle promozioni conferite a titolo di esperimento.

Art. 59.

(Esclusione dalla valutazione e dall'ammissione a concorsi)

Ai fini delle promozioni, è escluso dalla valutazione e dall'ammissione a concorsi il dipendente a carico del quale sia stato iniziato, con la contestazione degli addebiti, procedimento disciplinare o che sia stato sospeso in via cautelare.

Qualora il procedimento disciplinare si concluda col proscioglimento da ogni addebito o sia revocata la sospensione cautelare per il motivo indicato dall'art. 89, comma quinto, n. 2, si fa luogo alla valutazione con riferimento alla data in cui sarebbe stata compiuta se non fossero intervenuti procedimento disciplinare o sospensione cautelare. Alla valutazione si fa luogo anche per i cicli intermedi di promozioni che eventualmente si siano verificati, in modo da porre il dipendente, già sottoposto a procedimento disciplinare o a sospensione cautelare nella stessa condizione del pari grado valutati per il ciclo originario o per quelli successivi intermedi.

La promozione, che detto dipendente consegua, è disposta anche in soprannumero ed ha la stessa decorrenza che avrebbe avuta se non si fossero prodotte le cause impeditive, salvo che per l'esperimento. Eguale criterio è adottato per quanto riguarda l'ordine di anzianità e il posto di graduatoria.

Se alle promozioni si proceda per concorso, il dipendente è ammesso al primo concorso successivo al provvedimento di proscioglimento o di revoca della sospensione per il motivo specificato al comma secondo. Qualora riporti votazione tale che gli avrebbe dato titolo alla promozione nel primo concorso da cui fu escluso o in uno degli eventuali concorsi successivi intermedi, la promozione è conferita, anche in soprannumero, con la stessa decorrenza fissata per i vincitori del concorso originario o di quello, tra gli intermedi, nel quale egli abbia riportata votazione utile, salvo che per l'esperimento.

Per il posto di graduatoria si osserva lo stesso principio enunciato dal precedente comma secondo.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando il procedimento disciplinare termini con la irrogazione di sanzione non superiore alla censura, qualora quest'ultima sanzione non abbia prodotto — per il periodo assunto in valutazione — l'effetto previsto dall'art. 38.

CAPO VIII.

CAUSE SOSPENSIVE O MODIFICATIVE DELLE PRESTAZIONI

§ 1° — *Aspettativa - Disponibilità - Cariche pubbliche elettive Congedo straordinario*

Art. 60.

(Aspettativa e disponibilità - Cariche pubbliche elettive)

Il collocamento in aspettativa e in disponibilità ed i relativi istituti sono regolati dalle norme che disciplinano le corrispondenti materie per il personale civile dello Stato, salvo quanto è disposto dagli articoli 61 e 62.

Ai dipendenti del Banco chiamati a cariche pubbliche elettive è applicabile il trattamento giuridico-economico stabilito dalle disposizioni vigenti per il personale dello Stato e degli Enti pubblici.

Art. 61.

(Norme particolari all'aspettativa per infermità)

Al personale in aspettativa per infermità che abbia prestato oltre quindici anni di servizio è corrisposto l'intero trattamento economico di attività, escluse le indennità che hanno per presupposto l'effettiva prestazione di servizio.

Lo stesso trattamento è corrisposto per i primi dodici mesi al personale con anzianità non superiore ai quindici anni ed è mantenuto per tanti mesi — compresi nel computo i primi dodici — quanti sono gli anni di effettivo servizio. Esso è ridotto, per i mesi successivi, di un terzo o della metà, a giudizio dell'Amministrazione; la riduzione è limitata ad un terzo nei riguardi dei dipendenti affetti da tubercolosi.

Il prolungamento eccezionale dell'aspettativa, di cui all'articolo 70, ultimo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, è concesso, verificandosi le ipotesi ivi previste, al personale con più di quindici anni di servizio ed a quello affetto da tubercolosi, ferma la discrezionalità di concessione fuori dai casi ora contemplati.

Il periodo trascorso in aspettativa per infermità è considerato valido anche agli effetti del trattamento di quiescenza.

Art. 62.

(Norme particolari per la disponibilità)

Nei collocamenti in disponibilità è data precedenza ai dipendenti che abbiano maturato diritto a pensione o lo maturino in posizione di disponibilità, prescegliendosi tra questi coloro che abbiano raggiunta una maggiore anzianità utile ai fini della pensione stessa; a parità di condizioni, sono prescelti i dipendenti di età più elevata e con minore carico di famiglia.

In caso di mancanza o di insufficienza di dipendenti che rispondano alle condizioni indicate dal precedente comma; la precedenza è data, tra quanti non abbiano maturato nè siano per maturare diritto a pensione, a coloro che abbiano minore anzianità di servizio, prescegliendosi tra questi i più giovani e con minor carico di famiglia.

Il carico di famiglia è determinato in base al numero delle persone per le quali il dipendente fruisce di assegni familiari.

L'assegno di disponibilità, nelle misure stabilite dalla legge, è computato in rapporto al trattamento di attività, escluse le indennità particolari e che presuppongano l'effettiva prestazione di servizio.

Il periodo trascorso in disponibilità è considerato valido anche agli effetti del trattamento di quiescenza.

Art. 63.

(Congedo straordinario per infermità)

In eccezionali casi meritevoli di particolare considerazione, il Consiglio di amministrazione o il Comitato direttivo, nella sfera di rispettiva competenza, possono concedere a dipendenti infermi, previ gli accertamenti che ritengano opportuno disporre, un congedo straordinario della durata massima di due mesi.

Durante il periodo di congedo straordinario, che è utile ad ogni effetto, è corrisposto l'intero trattamento economico.

§ 2° — *Chiamata e richiamo alle armi Tutela della lavoratrice madre*

Art. 64.

(Chiamata e richiamo alla armi Tutela della lavoratrice madre)

Si applicano al personale del Banco, osservate le disposizioni particolari dettate dagli artt. 65 e 66, le norme che disciplinano per il personale civile dello Stato e degli Enti pubblici le materie relative al richiamo ed alla chiamata alle armi ed alla tutela della lavoratrice madre.

Le citate disposizioni degi articoli 65 e 66 possono essere modificate dal Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale.

Art. 65.

(Gratifica speciale ai chiamati alle armi)

Al personale chiamato alle armi per adempimento degli obblighi di leva è corrisposto, all'atto della chiamata, una speciale gratifica pari a due mensilità dell'ultima retribuzione mensile ad esso spettante.

Art. 66.

(Norme particolari alla tutela della lavoratrice madre)

La durata dell'interdizione obbligatoria dal lavoro stabilita a favore delle impiegate gestanti o puerpere è elevata a quattro mesi.

Per l'intero periodo di interdizione obbligatoria è corrisposto il trattamento economico di attività di servizio.

§ 3° — *Collocamento fuori ruolo.*

Art. 67.

(Collocamento fuori ruolo)

E' collocato fuori dal ruolo organico il personale che, con delibera del Consiglio di amministrazione o del Comitato direttivo, sia destinato a prestare servizio presso altre Amministrazioni od Enti nei quali il Banco abbia rilevanti interessi da tutelare.

Il dipendente collocato fuori ruolo conserva la posizione di grado e di anzianità e partecipa allo svolgimento di carriera come se continuasse a prestare servizio presso l'Istituto.

Alla materia contemplata dal presente articolo si applicano, in quanto compatibili con l'ordinamento del Banco, le disposizioni riguardanti il personale civile dello Stato.

§ 4° — *Collocamento a disposizione.*

Art. 68.

(Collocamento a disposizione e suoi effetti).

Il Consiglio di amministrazione, nell'interesse del servizio, a suo insindacabile giudizio, può collocare a disposizione dirigenti dei gradi dal 1° al 5° inclusi, purchè abbiano raggiunta un'anzianità di servizio utile a pensione di almeno quindici anni.

I dirigenti a disposizione non possono eccedere, complessivamente, il numero di quindici. Essi non fanno parte del personale in servizio e sono iscritti in un ruolo speciale.

Il periodo trascorso a disposizione non è valido per la anzianità di grado; è invece considerato utile agli effetti del collocamento a riposo, del trattamento di quiescenza e degli aumenti periodici tabellari.

Al dirigente a disposizione è corrisposto il trattamento economico in godimento all'atto del provvedimento consiliare, escluse le indennità inerenti alla funzione e quelle che presuppongono l'effettiva prestazione di servizio.

Art. 69.

(Cessazione della disposizione)

La posizione di disposizione deve cessare entro il termine massimo di anni cinque dalla data di attuazione della delibera di collocamento in tale posizione.

La cessazione ha luogo per una delle seguenti cause:

a) per richiamo in servizio;

b) per collocamento a riposo, ai sensi dell'art. 100;

c) per dispensa dal servizio, a norma del citato articolo 100.

Il dirigente richiamato in servizio riprende posto nel ruolo del personale in servizio con l'anzianità di grado spettantegli, dedotto il tempo trascorso a disposizione.

CAPO IX.
SANZIONI DISCIPLINARI

§ 1° — *Infrazioni e sanzioni disciplinari.*

Art. 70.
(*Punizioni applicabili*)

Ai dipendenti che violino gli obblighi di ufficio o comunque vengano meno ai propri doveri sono inflitte, salva l'eventuale azione penale, le seguenti punizioni, da annotarsi nello stato matricolare del punito:

1) *ammonimento;*
2) *censura;*
3) *riduzione del trattamento economico;*
4) *sospensione dal grado con privazione del trattamento economico;*
5) *revoca dall'impiego;*
6) *destituzione.*

Gli articoli 71 e 78 indicano le ipotesi di infrazioni punibili con ciascuna delle suelencate sanzioni.

Art. 71.
(*Infrazioni punibili con l'ammonimento*)

L'ammonimento è inflitto:

1) per lieve negligenza in servizio o per scusabile inosservanza di norme statutarie o regolamentari ovvero di istruzioni o disposizioni di servizio;
2) per non abituale inosservanza dell'orario di lavoro;
3) per ritardo nella giustificazione di assenza;
4) per sollecitato o consentito intervento di familiari o di estranei presso l'Amministrazione allo scopo di ottenere la adozione, la modifica, l'emissione o la revoca di provvedimenti;
5) per allontanamento dall'ufficio senza il permesso del preposto;
6) per contegno non corretto verso colleghi o dipendenti.

Art. 72.
(*Infrazioni punibili con la censura*)

La censura è inflitta:

1) per ingiustificata assenza;
2) per violazione dell'obbligo di residenza;
3) per atti, anche di vita privata, non conformi al decoro del dipendente;
4) per contegno non corretto verso i superiori o non cortese verso il pubblico;
5) per inosservanza - non causativa di danno per l'Istituto - di norme statutarie, regolamentari o legislative ovvero di istruzioni o disposizioni di servizio;
6) per abituale inosservanza dell'orario di lavoro;
7) per tolleranza o per omessa segnalazione ai superiori di atti di indisciplina o di contegno scorretto o scortese del personale dipendente;
8) per violazione delle disposizioni dei superiori ovvero per violazione degli obblighi — generali o particolari — o dei divieti, qualora tali violazioni non costituiscano autonome ipotesi di infrazione;
9) per mancato soddisfacimento di debiti, che dia luogo a giustificati reclami;
10) per le infrazioni punibili con ammonimento allorchè siano commesse da dipendente che nel biennio anteriore, sia già stato punito con ammonimento.

Art. 73.
(*Infrazioni punibili con la riduzione del trattamento economico*)

La riduzione del trattamento economico è inflitta:

1) per volontaria od abituale inosservanza di norme statutarie o regolamentari, ovvero di istruzione o disposizioni di servizio;
2) per tolleranza o per omessa segnalazione ai superiori di irregolarità od abusi commessi in servizio dal personale dipendente;
3) per inosservanza del segreto di ufficio, dalla quale non sia derivato danno all'Istituto o a terzi;
4) per inosservanza del divieto di assumere impieghi e di esercitare — anche saltuariamente — professione, commercio, industria, od incarichi relativi ovvero di accettare cariche in enti, società od imprese aventi fini di lucro, salvi i casi di autorizzazione concessa ai sensi dell'art. 24, lettera *b*);
5) per lieve insubordinazione;
6) per irregolare condotta privata;
7) per omessa segnalazione all'Amministrazione di fatti illeciti di cui il dipendente venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni;
8) per le stesse infrazioni punibili con la censura quando — per circostanze obiettive o per conseguenze specifiche — rivestano carattere di maggiore gravità ovvero quando siano commesse da dipendente già punito con censura nel biennio precedente.

La riduzione del trattamento economico non può superare la durata di sei mesi nè eccedere il quinto del trattamento economico mensile; dalla riduzione sono esclusi gli assegni familiari e le relative integrazioni.

Art. 74.
(*Infrazioni punibili con la sospensione dal grado e privazione del trattamento economico*)

La sospensione dal grado con privazione del trattamento economico è inflitta:

1) per atti od omissioni o per inosservanza di norme, istruzioni o disposizioni di servizio, che abbiano arrecato danno all'Istituto o ne abbiano compromessi gli interessi;
2) per tolleranza o per omessa segnalazione ai superiori di gravi abusi o di gravi irregolarità commessi in servizio dal personale dipendente;
3) per irregolare condotta privata che abbia dato luogo a fondati reclami o doglianze di terzi o per ingiustificato stato di grave dissesto economico;
4) per tentato conseguimento con mezzi artificiosi o fraudolenti, di benefici economici o di carriera;
5) per inosservanza di norme, istruzioni o disposizioni di servizio diretta al fine di evitare il controllo o la vigilanza dei superiori o degli organi od uffici a ciò deputati ovvero di compromettere la efficacia e la tempestività del controllo o della vigilanza stessa;
6) per alterazione, modifica od occultamento di elementi contabili od amministrativi di dati statistici, di risultati economici o di situazioni di fatto, tali da rendere impossibili o difficicili accertamenti o controlli da parte dei superiori o degli organi ed uffici a ciò deputati ovvero da deviarne il giudizio;
7) per insubordinazione;
8) per oltraggiosa denigrazione dell'opera dell'Amministrazione o dei superiori;
9) per pregiudizio scientemente arrecato al credito o al prestigio dell'Istituto;
10) per proseguita inosservanza, malgrado diffida da parte dell'Amministrazione, del divieto di assumere impieghi e di esercitare — anche saltuariamente — professione, commercio, industria, od incarichi relativi, ovvero di accettare cariche in enti, società od imprese aventi fini di lucro, salvi i casi di autorizzazione concessa ai sensi dell'art. 24, lettera *b*);
11) per le stesse infrazioni punibili con la riduzione del trattamento economico, quando — per circostanze obiettive o per conseguenze specifiche — rivestano carattere di maggiore gravità ovvero quando siano commesse da dipendente già punito, nel biennio anteriore, con la riduzione del trattamento economico.

La sospensione dal grado con privazione del trattamento economico non può avere durata inferiore ad uno e superiore ai sei mesi. Essa comporta l'allontanamento dal servizio per tutta la durata e divieto di accesso nei locali del Banco. Il periodo di sospensione non è valido ad alcun effetto.

Al dipendente sospeso dal grado con privazione del trattamento economico è concesso, per sè e per gli eventuali familiari viventi a suo carico e per i quali egli abbia titolo agli assegni familiari, un assegno alimentare nella misura e con le esclusioni indicate dal primo comma dell'art. 9'. Il relativo provvedimento è adottato dal direttore generale.

Art. 75.
(*Infrazioni punibili con la revoca dall'impiego*)

Si incorre nella revoca dall'impiego, indipendentemente da ogni azione penale:

1) per grave pregiudizio arrecato, con atti od omissione, agli interessi del Banco;

2) per abuso di fiducia o per arbitrario esercizio di poteri non derivanti dal grado rivestito o dalle funzioni esercitate;

3) per fraudolento od artifizioso conseguimento, presso l'Istituto, di benefici economici o di carriera ovvero della nomina all'impiego;

4) per violazione del segreto di ufficio, da cui sia derivato pregiudizio agli interessi del Banco;

5) per comportamento od atti disonorevoli o che comunque rivelino mancanza di senso di rettitudine, anche se riguardanti la vita privata del dipendente;

6) per arbitrario uso — senza fini di lucro o di vantaggio proprio o di terzi — di somme, valori o cose di proprietà del Banco o da esso detenuti o ad esso destinati;

7) per le infrazioni indicate ai numeri 1, 5, 6 e 9 dell'articolo 74, quando siano commesse per fini di lucro o di vantaggio proprio o di terzi;

8) per le infrazioni punibili con la sospensione dal grado e privazione del trattameno economico quando — per circostanze obiettive o per le conseguenze specifiche — rivestano carattere di maggiore gravità o quando siano commesse a dipendente già punito nel biennio anteriore, con la sospensione suddetta.

Art. 76.

(Retrocessione sostitutiva della revoca)

Il Consiglio di amministrazione, qualora ravvisi in una infrazione punibile con la revoca particolari elementi che ne attenuino grandemente la portata, può deliberare, in luogo della revoca, la retrocessione dell'incolpato al grado immediatamente inferiore della Categoria di appartenenza. Se, in tale Categoria, il grado del dipendente punito sia quello iniziale, la retrocessione può essere disposta al grado più elevato di Categoria inferiore.

Il dipendente retrocesso ai sensi del precedente comma è iscritto all'ultimo posto del ruolo organico del grado di retrocessione; egli mantiene l'anzianità di servizio agli effetti del trattamento di quiescenza.

Il dipendente, nei confronti del quale sia stato adottato il provvedimento di retrocessione in sostituzione della revoca, può dichiarare, nel termine di quindici giorni dalla comunicazione, di voler rinunziare alla retrocessione e di voler subire gli effetti della revoca. Durante il termine per la dichiarazione, cessa la corresponsione del trattamento economico.

La dichiarazione è indirizzata al direttore generale, che la sottopone al Consiglio di amministrazione. Il Consiglio ne prende atto e, a modifica, del precedente provvedimento, delibera di infliggere la revoca.

Art. 77.

(Infrazioni punibili con la destituzione)

Si incorre nella destituzione, indipendentemente da ogni azione penale:

1) per richiesta a terzi o per accettazione da essi di compensi o di altri benefici per affari trattati o da trattarsi col Banco;

2) per procacciamento o per promessa a terzi, per fini di lucro o di personale vantaggio, di indebiti benefici in affari col Banco;

3) per distrazione o per arbitrario uso, per fini di lucro o di vantaggio proprio o di terzi, di somme, valori o cose di proprietà del Banco o da esso detenuti o ad esso destinati;

4) per gravi atti di insubordinazione, pubblicamente commessi, contro l'Amministrazione o i superiori;

5) per le stesse infrazioni punibili con la revoca quando, per circostanze obiettive o per le conseguenze specifiche, rivestano carattere di maggiore gravità.

Art. 78.

(Destituzione ope legis)

Si incorre, senz'altro, nella destituzione, esclusa qualunque procedura disciplinare:

1) per qualunque condanna penale, inflitta con sentenza divenuta giudicato, che importi l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata;

2) per condanna penale, inflitta con sentenza divenuta giudicato, per delitti di peculato, corruzione, concussione, abuso di ufficio, malversazione, truffa, usura, furto, appropriazione indebita, rapina, estorsione e millantato credito, o per delitti contro la fede pubblica, esclusi quelli ipotizzati dagli articoli 457, 495 e 498 del Codice penale.

Art. 79.

(Influenza della revoca e della destituzione sul trattamento di quiescenza)

Gli effetti della destituzione sul trattamento di pensione sono regolati dalle disposizioni dettate dagli artt. 183 e seguenti del testo unico sulle pensioni dei dipendenti statali approvate con regio decreto 21 febbraio 1895, n. 70 e successive modificazioni ed aggiunte.

Quando le norme richiamate nel comma che precede non la stabiliscano quale conseguenza necessaria, la perdita del diritto a pensione nei confronti del dipendente destituito è pronunciata, se le gravità dei motivi della destituzione lo richieda, dal Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale.

La revoca produce sul trattamento di pensione gli stessi effetti previsti nel primo comma del presente articolo.

Tanto la destituzione quanto la revoca sono causative di perdita del trattamento aggiuntivo di quiescenza. Tuttavia il Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale, può attribuire al dipendente revocato la totalità o parte di tale trattamento.

Art. 80.

(Divieto di riammissione in servizio)

Il dipendente revocato o destituito non può essere riammesso in servizio.

La riammissione ha però luogo qualora siano riconosciuti insussistenti gli addebiti che determinarono la destituzione o la revoca.

La riammissione comporta l'inserimento nello stesso grado e nella stessa anzianità che il riammesso aveva raggiunto all'atto della revoca o della destituzione.

§ 2° *Procedura disciplinare.*

Art. 81.

(Competenza per l'ammonimento, la censura e la riduzione)

I provvedimenti che infliggono l'ammonimento, la censura o la riduzione del trattamento economico sono adottati:

a) dal dirigente il Servizio o la Filiale autonoma da cui il punito dipende, per il personale di grado inferiore al 5°;

b) dal dirigente del Servizio personale per i dipendenti di grado 6° che siano preposti a Filiali autonome;

c) dal direttore generale per il personale di grado 5° e dei gradi superiori.

Art. 82.

(Procedimento per l'irrogazione dell'ammonimento)

Il direttore generale o il dirigente competente ad infliggere l'ammonimento contesta l'addebito per iscritto, assegnando al dipendente un termine — non inferiore a cinque, nè superiore a quindici giorni — per presentare, per iscritto, le proprie giustificazioni.

Decorso il termine assegnato, anche se il dipendente non abbia fatto pervenire discolpe, può farsi luogo alla adozione del provvedimento punitivo. Questo, debitamente motivato, è comunicato per iscritto all'interessato. Copia di esso, insieme a copia delle contestazioni e delle eventuali giustificazioni, è subito trasmessa al Servizio personale per l'inserzione nel fascicolo personale del punito. Eguale adempimento curerà il Servizio personale quando abbia inflitto direttamente la sanzione ai sensi dell'art. 81, lettera *b*).

Entro quindici giorni dalla comunicazione, il dipendente può produrre ricorso avverso il provvedimento punitivo.

Se la punizione è stata inflitta dal dirigente del Servizio o la Filiale (lettera *a*) e *b*) dell'art. 81), il ricorso è proposto al direttore generale, il quale provvede con ordinanza su motivato parere della Commissione di disciplina. Se la sanzione è stata irrogata dal direttore generale (art. 81 lettera *c*), il ricorso è proposto al Consiglio di amministrazione.

La decisione sul ricorso è partecipata al ricorrente; copia di essa è trasmessa al Servizio personale.

Art. 83.

(Procedimento per l'irrogazione della censura e della riduzione del trattamento economico)

Il dirigente il Servizio o la Filiale competente ad infliggere la censura o la riduzione del trattamento economico (art. 81 lettera *a*), compiuti gli opportuni accertamenti, informa il Servizio personale, il quale, se ritenga sufficienti gli accertamenti e la sanzione da infliggere rientrante nei limiti di competenza della suddetta Direzione, autorizza la contestazione degli addebiti. Il procedimento si svolge, in tal caso, nei modi e nei termini stabiliti dall'art. 82.

Il Servizio personale, prima di impartire la suaccennata autorizzazione, può disporre che siano compiuti — o può direttamente compiere — accertamenti suppletivi.

Qualora, in base alle risultanze degli accertamenti originari e suppletivi, ritenga irrogabile sanzione più grave della riduzione del trattamento economico, il Servizio personale trasmette gli atti alla Commissione di disciplina.

Agli stessi criteri si conforma la Direzione del Servizio personale per le sanzioni che è competente ad infliggere (art. 81, lettera *b*).

Per i dirigenti di grado 5° e superiori, il direttore generale, disposti gli accertamenti opportuni, procede direttamente alla contestazione degli addebiti ed alla irrogazione della sanzione nelle forme e nei termini previsti dall'art. 82.

Le disposizioni dell'art. 82 si applicano integralmente ai ricorsi avverso i provvedimenti che infliggono la censura o la riduzione del trattamento economico.

Art. 84.

(Competenza per le sanzioni più gravi)

La sospensione dal grado con privazione del trattamento economico, la revoca e la destituzione sono deliberate dal Consiglio di amministrazione:

a) su motivata proposta della Commissione di disciplina, qualora si tratti di personale di grado inferiore al 5°;

b) su motivata proposta del direttore generale, qualora si tratti di personale degli altri gradi.

La destituzione di cui all'art. 78 è pronunciata dal Consiglio di amministrazione, preso atto del giudicato di condanna; a tale particolare forma di sanzione non si applicano il primo comma del presente articolo nè le disposizioni di quelli successivi che prevedono la contestazione degli addebiti o altre modalità di procedura.

Art. 85.

(Procedimenti per l'irrogazione della sospensione dal grado con privazione del trattamento economico, della revoca e della destituzione)

Il direttore generale, avuta comunque notizia di infrazione che possa comportare l'applicazione di una delle sanzioni di competenza del Consiglio di amministrazione, disposti gli accertamenti preliminari, trasmette gli atti alla Commissione di disciplina, se l'incolpato rivesta grado inferiore al 5°, o provvede direttamente alla contestazione degli addebiti per i dirigenti di grado 5° e superiori.

Alla contestazione degli addebiti provvede il presidente della Commissione di disciplina quando, per i dipendenti di grado inferiore al 5°, siano stati ad essa trasmessi gli atti.

Il direttore generale, o il presidente della Commissione di disciplina, seconda le rispettive attribuzioni, nel contestare gli addebiti, assegna al dipendente un termine non inferiore a 20 giorni per presentare le proprie giustificazioni scritte: termine che, se l'interessato lo richieda e se ricorrano gravi motivi, può essere prorogato — al massimo — di quindici giorni.

Entro venti giorni dalla ricezione delle discolpe, il direttore generale, o il presidente della Commissione di disciplina, può disporre ulteriori indagini, dando comunicazione all'interessato di tale determinazione entro un eguale periodo di venti giorni.

Le indagini suppletive debbono essere portate a conclusione entro novanta giorni dalla scadenza del termine di cui al comma precedente; l'espletamento delle indagini può essere prorogato di non oltre trenta giorni; la proroga è partecipata all'incolpato.

Entro i venti giorni dalla ricezione delle giustificazioni o dalla scadenza del termine — originario o prorogato — per il compimento delle indagini supplementari, il direttore generale, o il presidente della Commissione di disciplina, autorizza l'interessato a prendere visione, nei venti giorni successivi a quello dell'avviso di autorizzazione, degli atti del procedimento e ad estrarne copia.

Decorso detto termine, dal direttore generale o dal presidnte della Commissione di disciplina è data comunicazione all'interessato della data di riunione del Consiglio di amministrazione o della Commissione nella quale sarà esaminata la questione che lo riguarda; l'interessato ha facoltà di presentarsi per essere ascoltato, alla riunione, che deve aver luogo entro trenta giorni dalla scadenza del termine concesso — come dal comma che precede — per prendere visione degli atti e per estrarne copia.

Art. 86.

(Composizione della Commissione di disciplina)

Presso la Direzione generale è istituita una Commissione di disciplina composta di cinque membri, uno dei quali — che la presiede — deve aver grado di direttore centrale; gli altri debbono appartenere ai gradi dal 2° al 5° incluso.

Le funzioni di segretario sono disimpegnate da uno o da più vice direttori.

Tre membri supplenti, appartenenti anche essi ai gradi dal 2° al 5°, sono destinati a sostituire quelli effettivi in caso di assenza o di impedimento.

Il presidente, se impedito o assente, è sostituito dal membro effettivo di più elevato grado o, a parità di grado, dal più anziano di età; il componente effettivo che sostituisce il presidente è sostituito, a sua volta, da uno dei supplenti

I componenti effettivi, i componenti supplenti ed i segretari sono nominati anno per anno, su proposto del direttore generale, dal Consiglio di amministrazione, che può confermarli per ciascuno degli anni successivi.

Il Consiglio di amministrazione provvede, nei modi indicati dai precedenti commi alla nomina, per il residuo periodo dell'anno, di membri effettivi o supplenti o di segretari in sostituzione di quelli che siano venuti a cessare nel corso dell'anno stesso per collocamento a riposo o per altre cause.

La sottoposizione a procedimento disciplinare costituisce causa di cessazione dalla carica di membro effettivo o supplente e dall'incarico di segretario.

Non possono partecipare alle sedute della Commissione i componenti che siano parenti od affini di primo o di secondo grado con l'incolpato o lo abbiano avuto alle proprie dipendenze al tempo in cui furono commessi i fatti costituenti oggetto dell'infrazione o abbiano partecipato alle indagini sui fatti stessi o, infine, che siano gli offesi dalla infrazione.

Art. 87.

(Attribuzioni e delibere della Commissione di disciplina)

La Commissione consultiva istituita con l'art. 86:

a) esamina gli atti e formula le proposte di sanzione in ordine alle infrazioni punibili con sospensione dal grado e privazione del trattamento economico, con revoca o con destituzione, quando tali infrazioni siano imputate a dipendenti di grado inferiore al 5°, secondo il disposto dell'art. 84;

b) esamina gli atti e formula proposte in ordine ai ricorsi al direttore generale prodotti — ai sensi degli artt. 82 e 83 — dal personale di grado inferiore al 5° avverso i provvedimenti dei dirigenti Servizi o Filiali autonome che infliggono, l'ammonimento, la censura o la riduzione del trattamento economico.

La Commissione delibera a maggioranza di voti. Quando esistano più proposte, il presidente mette ai voti quella meno favorevole all'incolpato e, successivamente, le altre. In caso di parità di voti, su diverse proposte, prevale la più favorevole al dipendente. I voti sono espressi a cominciare dal componente di grado meno elevato (e, nella ipotesi di equivalenza, dal meno anziano) e, via via, dai membri di grado più elevato; il presidente vota per ultimo.

Entro venti giorni dalla deliberazione, copia di essa firmata dal presidente e dal segretario, è trasmessa, insieme agli atti del procedimento, al direttore generale, il quale, a sua volta, li rimette, entro venti giorni dalla ricezione, al Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio delibera entro trenta giorni dalla scadenza del termine assegnato al direttore generale — come dal comma precedente — per la trasmissione degli atti.

Art. 88.

(Estinzione del procedimnto disciplinare)

Il procedimento disciplinare si estingue quando siano decorsi novanta giorni dall'ultimo atto e nessun ulteriore atto sia stato compiuto.

Il procedimento estinto non può essere rinnovato.

L'estinzione produce la revoca della sospensione cautelare.

§ 3°. — *Sospensione cautelare.*

Art. 89.

(Modi e forme della sospensione e della revoca di essa)

Il direttore generale può e deve ordinare, secondo le ipotesi indicate dai successivi commi, la sospensione dal servizio con privazione del trattamento economico a tempo indeterminato anche prima che sia iniziato o esaurito procedimento disciplinare a carico del dipendente.

La sospensione cautelare può essere disposta nei confronti del dipendente:

a) quando la gravità dei fatti lo esiga;

b) quando il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per delitto.

La sospensione disposta prima dell'inizio del procedimento disciplinare per la ipotesi indicata alla lettera *a)* deve essere seguita dalla contestazione degli addebiti entro centottanta giorni dalla data di effettiva esecuzione del provvedimento cautelare.

La sospensione cautelare deve essere disposta quando a carico del dipendente sia emesso mandato di cattura; il relativo provvedimento può essere adottato anche dal dirigente il Servizio o la Filiale autonoma a cui il dipendente è addetto.

La sospensione cautelare è revocata:

1) nei casi previsti dalla lettera *a)*, per l'adozione di provvedimenti disciplinari definitivi sia di punizione sia di proscioglimento da addebiti;

2) nel caso previsto dalla lettera *b)* per pronuncia penale irrevocabile la quale dichiari che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso o non vi ha partecipato.

Qualora la pronuncia di proscioglimento abbia formula terminativa diversa o quando il reato sia dichiarato estinto per amnistia o per altra causa, il direttore generale stabilisce se lo stato di sospensione debba essere mantenuto fino all'esito del procedimento disciplinare relativo ai fatti determinativi del procedimento penale.

Qualora sia revocato il mandato di cattura che abbia dato luogo alla sospensione necessaria di cui al comma terzo, il direttore generale determina, ove ricorrano le altre ipotesi indicate dal presente articolo, se lo stato di sospensione debba o meno essere mantenuto.

Quando, nei casi previsti dai due precedenti commi, sia disposto il mantenimento della sospensione, il procedimento disciplinare deve avere inizio, con la contestazione degli addebiti, entro centottanta giorni dalla data della sentenza istruttoria definitiva di proscioglimento, della sentenza passata in giudicato di assoluzione pronunciata in giudizio o della sentenza irrevocabile dichiarativa di estinzione del reato per amnistia o per altra causa, ovvero dalla data in cui il Banco abbia avuta notizia della esecuzione del provvedimento di revoca del mandato di cattura.

Trascorso tale termine, il procedimento disciplinare, per i fatti che formarono oggetto del procedimento penale, non può più essere promosso, e la sospensione cessa.

La cessazione della sospensione, quando non sia adottata la revoca o la destituzione, importa il riacquisto dell'anzianità perduta ed il pagamento al dipendente sospeso di tutti gli emolumenti ai quali avrebbe avuto diritto, con detrazione di quanto gli sia stato corrisposto, per assegno alimentare, a norma dell'art. 91.

Il periodo di sospensione cautelare è computato nel caso in cui sia inflitta la sospensione dal grado con privazione del trattamento economico.

Art. 90.

(Caso particolare di sospensione)

E' sospeso dal grado con privazione del trattamento economico per tutta la durata dell'espiazione il dipendente che, fuori dai casi punibili con la destituzione o con la revoca, sia stato condannato, con sentenza irrevocabile, e pena restrittiva della libertà personale.

Il periodo di sospensione non è valido ad alcun effetto.

Art. 91.

(Assegno alimentare).

Al dipendente sospeso in via cautelare ai sensi dell'art. 89 è concesso, per sè e per gli eventuali familiari viventi a suo carico e per i quali abbia titolo agli assegni familiari, un assegno alimentare pari alla metà del trattamento economico mensile, escluse le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione d'opera e il disimpegno di particolari funzioni. Il relativo provvedimento è adottato dal direttore generale.

Il direttore generale, quando ravvisi particolari circostanze che rendano opportuno l'uso della facoltà che, col presente comma, gli viene attribuita, può eccezionalmente concedere l'assegno alimentare nella misura massima di due terzi del trattamento sopra indicato.

CAPO X

TRATTAMENTO ECONOMICO - ANZIANITÀ PARTICOLARI

§ 1°. — *Trattamento economico.*

Art. 92.

(Trattamento mensile - Aumenti periodici)

Il trattamento economico lordo mensile e le progressioni di esso, relativamente alle voci soggette ad aumenti periodici, sono indicati dalle tabelle *A* e *B* allegate al presente regolamento.

Detto trattamento è corrisposto a mensilità posticipate; il pagamento ha luogo il giorno 27 di ciascun mese.

Le frazioni di mese superiori ai quindici giorni sono computate per mese intero; per quelle inferiori o pari ai quindici giorni, il trattamento mensile è ragguagliato a giornate.

Gli aumenti periodici si conseguono per il compimento del necessario periodo di anzianità e decorrono dal primo giorno del mese successivo.

Alle Impiegate di 1ª e 2ª classe, che esplichino le stesse mansioni esercitate dal personale maschile di grado corrispondente, è attribuito il trattamento economico rispettivamente stabilito per gli impiegati di 1ª e 2ª classe.

Al personale straordinario è dovuto il trattamento stabilito per il personale di ruolo.

Art. 93.

(Gratifica natalizia e gratifica di bilancio)

Sono corrisposte al personale per ogni intero anno di servizio:

1) una gratifica natalizia, pagabile nel mese di dicembre, pari ad una mensilità delle voci specificate dalla allegata tabella *C*;

2) una gratifica di bilancio, pagabile nel marzo dell'anno successivo, pari a due mensilità per impiegati e subalterni ed a tre mensilità per il personale direttivo delle voci di cui alla richiamata tabella *C*.

Ciascuna delle mensilità di gratifica è riferita, per le voci in essa comprese, al trattamento in godimento nel mese di dicembre; le mensilità stesse includono le indennità particolari per il personale direttivo qualora il provvedimento istitutivo non abbia disposto diversamente.

Le gratifiche di cui ai numeri 1) e 2) sono attribuite ai dipendenti che assumano o lascino il servizio nel corso dell'anno a cui esse si riferiscono in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettiva prestazione di servizio nell'anno stesso.

Ai dipendenti, che, nel corso dell'anno siano stati chiamati alle armi per leva o collocati in aspettativa per motivi di famiglia o fuori ruolo o in posizione analoga ed a quelli che siano stati puniti con la sospensione o siano stati sospesi per misura cautelare, le gratifiche sono dovute per tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali hanno percepito il trattamento economico mensile, salvo — per i sospesi in via cautelativa — la reintegra o il conguaglio dopo l'emissione dei provvedimenti definitivi di cui all'art. 89.

Per il computo delle frazioni di mese si applica la norma dettata dal terzo comma dell'art. 92.

Il personale in aspettativa per motivi di salute o richiamato alle armi ovvero collocato in disponibilità o a disposizione è considerato in attività di servizio agli effetti delle gratifiche, le quali sono calcolate in base all'importo delle voci che sarebbe spettato a detto personale nel mese di dicembre

se non si fossero prodotte le posizioni di aspettativa per infermità, di richiamo alle armi, di disponibilità o di disposizione.

Gratifica natalizia e gratifica di bilancio sono corrisposte al personale straordinario in proporzione dei mesi di servizio prestati.

Art. 94.

(Inquadramento economico per promozione)

Il dipendente promosso è assegnato alla classe di trattamento mensile tabellare del nuovo grado immediatamente più elevata, per importo, di quella raggiunta nel grado di provenienza.

Per classe s'intende il livello che assumono, per progressione periodica, le voci soggette ad aumenti a causa di anzianità (scatti).

La determinazione del trattamento più elevato si opera in base all'ammontare complessivo delle voci suindicate; tuttavia, quando la voce stipendio, isolatamente considerata, risulti inferiore, l'inquadramento economico ha luogo nella classe in cui lo stipendio sia maggiore. Effettuato l'inquadramento economico nei modi indicati dai precedenti commi e dalla delibera consiliare 27 marzo 1954, il periodo utile per il conseguimento di aumento periodico nel grado di provenienza, che sia in corso di maturazione, è riconosciuto nel nuovo grado ai fini dello scatto immediatamente successivo. Tale riconoscimento opera per intero anche nel caso in cui, per effetto dell'inquadramento, il promosso sia inserito in una classe a scatto biennale, mentre il periodo in corso di maturazione nel grado inferiore si riferiva ad uno scatto triennale.

Art. 95.

(Trattamento per missione e per trasferimento)

La indennità di missione e di trasferta per il personale che l'Amministrazione incarichi di uffici o di missioni fuori dell'abituale residenza o trasferisca, di ufficio, in altra località sono indicate dall'allegata tabella *D*.

Le istruzioni di servizio, approvate dal Consiglio di amministrazione, disciplinano la materia che forma oggetto del presente articolo anche per quanto riguarda il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto mobilio.

Art. 96.

(Modificazioni del trattamento economico)

Le variazioni di struttura, di composizione o di entità del trattamento economico sono deliberate dal Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale.

E' del pari deliberata dal Consiglio, su proposta del direttore generale, l'attribuzione di indennità per determinati gradi o per determinate funzioni.

§ 2°. — *Riconoscimento di anzianità particolari.*

Art. 97.

(Oggetto e misura del riconoscimento).

Ai fini del trattamento economico tabellare, sono riconosciute al personale di ruolo le seguenti anzianità particolari nella misura indicata per ciascuna di esse.

1) l'intero servizio prestato presso il Banco, con qualifica di avventizio, diurnista o straordinario, anteriormente alla nomina in ruolo e nella categoria in cui tale nomina sia disposta;

2) l'intero servizio di ruolo o a contratto prestato presso il Banco anteriormente alla riassunzione od a nuova ammissione in ruolo, quando la riassunzione o la nuova ammissione abbiano luogo nel grado prima rivestito o in grado gerarchicamente equivalente di altra Categoria;

3) il 75% del servizio prestato presso aziende od enti assorbiti dal Banco o di cui il Banco abbia assunto, per legge o per convenzione, la prosecuzione degli affari;

4) il 50% del servizio prestato presso Istituti di credito di diritto pubblico o presso banche di interesse nazionale;

5) il 50% del servizio prestato presso Amministrazioni dello Stato, quando detto servizio, per la particolare competenza in esso acquisita dal dipendente, abbia costituito motivo almeno concorrente per la assunzione nel Banco; un periodo del pari eguale al 50% del servizio, della stessa natura tecnica, prestato presso Amministrazioni dello Stato da dipendenti delle Categorie consulenti agrari, legali, ingegneri, geometri e periti agrari;

6) il 35% del servizio prestato presso aziende di credito che esplichino attività almeno regionale;

7) il 25% del servizio prestato presso aziende di credito non comprese tra quelle indicate ai precedenti numeri 3, 4 e 6.

E' inoltre riconosciuta anzianità pari ad un biennio ai dipendenti forniti di una o più lauree.

Sono applicabili al personale del Banco i benefici previsti dagli articoli 43 e 44 del regio decreto 30 settembre 1922, n. 1290, riguardanti l'abbreviazione del tempo occorrente per gli aumenti periodici di trattamento economico, nonchè le successive modificazioni ed estensioni dei benefici di cui ai citati articoli.

Art. 98.

(Denunzia dei titoli - Decorrenza del riconoscimento)

I titoli che danno luogo a riconoscimento di anzianità particolari debbono essere denunciati al Banco all'atto dell'assunzione in servizio ovvero entro due mesi dal conseguimento, qualora questo sia successivo all'assunzione.

La dimostrazione documentaria dei titoli suindicati deve essere fornita contemporaneamente alla denuncia; l'Amministrazione, tuttavia, può concedere dilazione per la documentazione, quando ricorrano obiettive difficoltà di contemporanea esibizione.

L'inosservanza delle dispozioni contenute nei due commi precedenti produce esclusione dal beneficio del riconoscimento.

Salvo diverse disposizioni di legge, il riconoscimento di anzianità particolari decorre dalla data della denuncia.

CAPO XI

CAUSE ESTINTIVE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO O DI LAVORO

Art. 99.

(Indicazione generica delle cause estintive)

Il rapporto d'impiego o di lavoro del personale del Banco, oltre che per le cause indicate nei precedenti capi, si estingue:

1) per collocamento a riposo;
2) per dispensa dal servizio;
3) per dimissioni;
4) per decadenza.

Art. 100.

(Collocamento a riposo e dispensa dal servizio)

Il collocamento a riposo deve essere disposto nei confronti dei dipendenti che abbiano compiuto 65 anni di età. Quando l'interesse del servizio lo richieda e si tratti di dipendenti forniti di speciali capacità per le mansioni di particolare importanza che assolvono, il provvedimento può, eccezionalmente, essere ritardato — con delibera del Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale — per un periodo non eccedente i due anni, purchè, in nessun caso, l'interessato superi, per effetto del ritardo, il 67° anno di età. La facoltà di rinvio del collocamento a riposo non può essere esercitata nei riguardi di dipendenti che abbiano già raggiunti anche i 40 anni di servizio utile a pensione

Per il personale collocato a riposo ai sensi del comma che precede il servizio effettivo minimo per il diritto a pensione è stabilito in anni 15. Per la liquidazione della pensione si osservano le disposizioni dettate dal penultimo e dall'ultimo comma dell'art. 1 della legge 15 febbraio 1958, n. 46.

Il collocamento a riposo può essere disposto dall'Amministrazione nei riguardi di dipendenti che abbiano compiuto 40 anni di servizio effettivo, fermo il corrispondente diritto, di essere collocato a riposo, del dipendente che abbia prestati 40 anni di servizio utile a pensione.

Il collocamento a riposo può essere disposto di ufficio o a domanda — ai sensi dell'art. 4, primo comma, del testo unico 21 febbraio 1895, n. 70 e degli articoli 2, lettera *b*), e 3, lettera *a*), del regio decreto 23 ottobre 1919, n. 1970 convertiti nella legge 21 agosto 1921, n. 1144 e successive modificazioni — nei confronti del dipendente che, per infermità, sia divenuto inabile a prestare servizio.

E' dispensato dal servizio il dipendente che sia riconosciuto inabile per motivi di salute e quello che dia scarso rendimento.

E' altresì dispensato il dipendente inetto alle mansioni del suo grado, a meno che l'Amministrazione ritenga di poterlo utilizzare nel disimpegno delle mansioni del grado inferiore.

Nei casi di dispensa, come nel caso di collocamento a riposo, per motivi di salute, si procede all'accertamento delle condizioni sanitarie del dipendente nei modi previsti, per ciascuna delle ipotesi, dalle norme stabilite per il personale civile dello Stato.

Al dipendente dispensato dal servizio spetta il trattamento di quiescenza a cui abbia maturato diritto.

Art. 101.

(Comunicazione della proposta di dispensa)

Al dipendente proposto per la dispensa dal servizio sono comunicati i motivi della proposta ed è assegnato un termine per presentare, ove creda, le proprie deduzioni scritte al competente organo collegiale del Banco.

Trascorso il termine assegnato, anche se l'interessato non abbia fatte pervenire deduzioni, può farsi luogo all'adozione del provvedimento.

Art. 102.

(Retrocessione sostitutiva della dispensa per inettitudine)

Nel caso disciplinato dal sesto comma dell'art. 100, qualora non ravvisino la possibilità di utilizzare il dipendente in mansioni del grado immediatamente inferiore, il Consiglio di amministrazione o il Comitato direttivo possono disporre, in luogo della dispensa per inettitudine, la retrocessione del dipendente stesso a grado anche meno elevato della Categoria di appartenenza; possono altresì disporre il trasferimento di dipendente di grado superiore all'11° della Categoria impiegati e impiegate di 2ª classe ovvero il trasferimento di impiegati di 2ª classe ad uno dei gradi della Categoria commessi.

Il dipendente retrocesso a grado inferiore, ai sensi dell'articolo 100 comma sesto e dell'articolo presente, è collocato in tale grado con l'anzianità e col trattamento economico che avrebbe conseguiti se avesse continuato a prestarvi servizio durante il tempo decorso dalla nomina al grado stesso; eguale criterio si applica quando il trasferimento per retrocessione abbia luogo nella Categoria impiegati e impiegate di 2ª classe o nella Categoria commessi. In nessun caso il trattamento economico potrà esser maggiore di quello goduto all'atto della retrocessione.

Il dipendente, nei confronti del quale sia stato adottato il provvedimento di retrocessione in sostituzione della dispensa, può dichiarare, nel termine di trenta giorni dalla comunicazione, di voler rinunciare alla retrocessione e di preferire ad essa la dispensa. Durante il termine per la dichiarazione, cessa la corresponsione del trattamento economico.

La dichiarazione è indirizzata al direttore generale, che la sottopone al competente Organo amministrativo. Detto organo ne prende atto e, a modifica del precedente provvedimento, pronuncia la dispensa.

Art. 103.

(Dimissioni volontarie - Decadenza)

Le dimissioni volontarie debbono essere presentate per iscritto; non hanno effetto se non sono accettate.

Il dipendente che ha presentate le dimissioni è obbligato a proseguire nell'adempimento dei suoi doveri di ufficio finchè non gli sia partecipata l'accettazione delle dimissioni stesse. L'accettazione può essere rifiutata o ritardata per gravi motivi di servizio; può essere rifiutata anche quando a carico del dimissionario sia in corso procedimento disciplinare o quando egli si trovi in stato di sospensione cautelare.

Incorre nella decadenza dall'impiego il dipendente che, senza giustificati motivi, non assuma o non riassuma servizio entro il termine e nel luogo prefissi ovvero sia assente dall'ufficio per un periodo superiore a dieci giorni. Incorre del pari in decadenza il dipendente nei confronti del quale sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e quello che abbia perduto la cittadinanza italiana. La decadenza è pronunciata, su proposta del direttore generale, dal Consiglio di amministrazione o dal Comitato direttivo, secondo le rispettive competenze.

La decadenza non produce perdita del diritto a pensione. Al dipendente decaduto dall'impiego non può essere attribuita l'indennità aggiuntiva di cessazione di cui all'art. 116.

Art. 104.

(Trattamento di quiescenza in caso di dimissioni)

Il dipendente dimissionario consegue il diritto alla pensione qualora abbia raggiunta un'età non inferiore a quella prevista per il collocamento a riposo (anni 65), ridotta di cinque anni, ed abbia prestato almeno venti anni di servizio effettivo, oppure quando, indipendentemente dall'età raggiunta, il servizio effettivo prestato sia almeno di venticinque anni. Negli altri casi al dipendente dimissionario spetta l'indennità per una sola volta in luogo della pensione, purchè abbia prestato non meno di un anno di effettivo servizio.

Al dimissionario è attribuita l'indennità aggiuntiva di cessazione, di cui all'art. 116, alla quale abbia maturato diritto.

Art. 105.

(Licenziamento del personale straordinario)

Il licenziamento del personale assunto ai sensi del capo II, § 3° è disposto dal direttore generale.

Art. 106.

(Riammissioni in servizio)

Il Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale, può disporre la riammissione in servizio di dipendente decaduto dall'impiego o dimessosi volontariamente o collocato a riposo per causa diversa dal raggiungimento del limite di età.

La riammissione non è consentita quando la decadenza sia stata pronunciata per perdita della cittadinanza italiana o per conseguimento dell'impiego mediante produzione di documenti falsi o insanabilmente viziati.

Il dipendente riammesso a norma del primo comma è iscritto all'ultimo posto del grado precedentemente rivestito.

CAPO XII

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

§ 1°. — *Trattamento complessivo di quiescenza.*

Art. 107.

(Trattamento di quiescenza)

Il trattamento complessivo di quiescenza del personale di ruolo è costituito:

1) dalla pensione o dalla indennità per una volta tanto nei casi in cui, a norma di legge, tale indennità tenga luogo della pensione;

2) della indennità aggiuntiva di cessazione dal servizio.

§ 2°. — *Trattamento di pensione.*

Art. 108.

(Regime normativo del trattamento di pensione)

In conformità ed in attuazione dell'art. 11, commi primo e sesto, dell'allegato *T* alla legge 8 agosto 1895, n. 486, la pensione e la indennità per una volta tanto sono regolate, anche per quanto riguarda i criteri di liquidazione, dalle norme generali che disciplinano la materia per il personale civile dello Stato, salvo le disposizioni particolari dettate da successivi articoli di questo Capo o contenute in altri capi del presente regolamento.

Art. 109.

(Disciplina delle pensioni miste)

Ai sensi dell'art. 5 della legge 31 dicembre 1907, n. 804 e dell'art. 5 del regio decreto 8 maggio 1924, n. 779, al personale del Banco che, anteriormente all'assunzione nell'Istituto, abbia prestato servizio presso Amministrazioni dello Stato con diritto a pensione o ad indennità per una volta tanto ed a quello che sia assunto o riassunto alle dipendenze dello Stato è applicabile l'art. 48 del testo unico delle leggi sulle pensioni degli impiegati civili e militari dello Stato approvato con regio decreto 21 febbraio 1895, n. 70.

Art. 110).

(Liquidazione della pensione - Contributi)

La liquidazione della pensione o della indennità per una volta tanto è operata, in conformità delle norme e dei criteri richiamati dall'art. 108:

1) sullo stipendio annuo (per dodici mensilità) e sulle voci indicate nell'allegato *E*, le quali, ai fini della liquidazione, si intendono conglobate (del pari per dodici mensilità) nello stipendio; a base del computo è assunto l'ultimo importo, lordo complessivo integralmente percepito;

2) su una quota aggiuntiva pari al 70% delle mensilità eccedenti le dodici, relativamente alle voci specificate nell'allegato *E bis*, sempre con riferimento all'ultimo importo lordo integralmente percepito.

Il contributo del personale si applica, per ritenuta diretta, sull'ammontare lordo degli elementi di liquidazione di cui ai numeri 1 e 2. Detto contributo è fissato nella misura del 6% per tutte le voci riportate nell'allegato *E* e per quelle comuni a tutti i dipendenti incluse nell'allegato *E* bis; è stabilito nella misura dell'8% per le voci proprie del personale direttivo limitatamente alla parte di esse compresa nella quota aggiuntiva determinata dal n. 2.

L'inclusione tra gli elementi di calcolo della liquidazione non modifica le caratteristiche e la natura delle singole voci.

L'assegno annuo di pensione è corrisposto in quattordici rate mensili posticipate; delle due mensilità eccedenti le dodici, una è corrisposta nella ricorrenza della Pasqua, l'altra in occasione del Natale.

Art. 111.

(Riconoscimento di anzianità particolari ai fini della pensione)

Ai fini della pensione o della indennità per una volta tanto sono riconosciute al personale di ruolo, oltre quelle riconoscibili in virtù delle norme richiamate dall'art. 108, le seguenti anzianità particolari:

1) l'intero servizio a contratto prestato presso il Banco anteriormente alla riassunzione od a nuova ammissione in ruolo;

2) il 75% del servizio prestato presso aziende od enti assorbiti dal Banco o di cui il Banco abbia assunto, per legge o per convenzione, la prosecuzione degli affari;

3) il 50% del servizio prestato presso istituti di credito di diritto pubblico o presso banche di interesse nazionale;

4) il 50% del servizio prestato presso Amministrazioni dello Stato, quando detto servizio, per la particolare competenza in esso acquisita dal dipendente, abbia costituito motivo almeno concorrente per l'assunzione nel Banco e sempre che non determini titolo a pensione mista secondo le leggi vigenti per il personale dello Stato; un periodo del pari eguale al 50% del servizio, della stessa natura tecnica, prestato presso Amministrazioni dello Stato da dipendenti delle Categorie consulenti agrari, o legali, ingegneri, geometri e periti agrari, con la stessa riserva concernente l'eventuale titolo a pensione mista;

5) il 35% del servizio prestato presso Aziende di credito che esplichino attività almeno regionale;

6) il 25% del servizio prestato presso Aziende di credito non comprese tra quelle indicate ai precedenti numeri 2, 3 e 5.

E' inoltre riconosciuta anzianità pari ad un biennio al personale appartenente alle Categorie per le quali è richiesta, oltre la laurea, l'abilitazione all'esercizio professionale o la iscrizione in albi professionali.

E' altresì riconosciuta l'anzianità di un biennio ai dipendenti forniti di una o più lauree, che non abbiano titolo a riscatto della durata legale dei corsi universitari ai sensi dell'art. 7 della legge 15 febbraio 1958, n. 46.

Le anzianità di cui ai precedenti commi sono computate anche agli effetti del raggiungimento dei termini minimi per il conseguimento del diritto a pensone.

Art. 112.

(Modi e termini per la denunzia e il riscatto di anzianità particolari)

Fermi i termini e i modi stabiliti dalla legge per la riconoscibilità di servizi da essa indicati, la denuncia dei titoli che danno luogo al riconoscimento delle anzianità particolari elencate nell'art. 111 deve essere presentata, a pena di decadenza, all'atto dell'assunzione in servizio.

La dimostrazione documentaria dei titoli suindicati deve essere fornita contemporaneamente alla denuncia; l'Amministrazione, tuttavia, può concedere dilazione per la documentazione quando ricorrano obiettive difficoltà di contemporanea esibizione.

La facoltà di riscatto delle anzianità particolari deve essere esercitata, del pari a pena di decadenza, entro tre anni dalla nomina in ruolo; il riscatto dell'anzianità per laurea può essere esercitato in qualunque momento e fino a novanta giorni dalla data di cessazione dal servizio.

La facoltà di riscatto delle anzianità particolari deve essere esercitata, del pari a pena di decadenza, entro tre anni dalla nomina in ruolo.

Qualora il dipendente deceda nel corso del termine di cui al precedente comma, la facoltà di riscatto può essere esercitata dagli aventi diritto entro il periodo massimo di novanta giorni dalla data del decesso.

Quando sia richiesto entro un anno dall'entrata in vigore del regolamento, il riscatto della durata legale dei corsi universitari che spetti a norma dell'art. 7 della legge 15 febbraio 1958, n. 46, comporta il pagamento del relativo contributo sulle voci, a questo soggette, del trattamento economico iniziale della Categoria di appartenenza secondo le tabelle vigenti alla data di presentazione della domanda.

Art. 113.

(Denuncia e riscatto di aztanità particolari per il personale in servizio)

Il personale di ruolo in servizio alla data di entrata in vigore del presente regolamento deve presentare la denuncia dei titoli di cui al primo comma dell'art. 112 e fornire la dimostrazione documentaria di essi entro il termine massimo di tre mesi dalla data stessa, salva la facoltà dell'Amministrazione di concedere dilazioni nei casi previsti dal richiamato art. 112, comma secondo.

La facoltà di riscatto deve, a pena di decadenza, essere esercitata entro tre anni dal giorno di entrata in vigore del regolamento.

Art. 114.

(Variabilità degli assegni di pensione)

Agli assegni di pensione liquidati a norma delle disposizioni del presente capo si applicheranno, con eguale decorrenza, variazioni percentualmente corrispondenti a quelle di carattere generale e continuativo che siano apportate agli elementi di liquidazione della pensione, quali risultano dagli allegati *E* ed *E bis*.

Il principio di rispondenza costante stabilito dal comma precedente esclude l'applicabilità al Banco delle modificazioni degli assegni di pensione che siano determinate dallo Stato, per il proprio personale, in dipendenza di modificazioni del trattamento di attività di servizio.

Art. 115.

(Assegno speciale di pensione)

Al dipendente che, dopo aver prestato almeno cinque anni di servizio effettivo presso il Banco, cessi dal servizio stesso, per cause diverse da quelle indicate dagli articoli 75, 77, 78 e 103, senza aver maturato diritto a pensione ai sensi delle norme richiamate dall'art. 108, è liquidato, in luogo della indennità per una volta tanto, un assegno speciale di pensione, al quale si applicano le disposizioni relative alle pensioni ordinarie anche per quanto riguarda l'istituto della riversibilità.

L'assegno speciale di pensione, calcolato sulla base presunta di venti anni di effettivo servizio, è ridotto dell'1,80% per ogni anno di effettivo servizio in meno dei venti.

La liquidazione dell'assegno speciale di pensione è effettuata solo su richiesta dell'interessato; la relativa istanza deve, a pena di decadenza, essere presentata al Banco entro novanta giorni dalla data di cessazione.

La facoltà di opzione per l'assegno speciale di pensione in sostituzione della indennità per una volta tanto è consentita, nel caso di morte del dipendente che si trovi nelle condizioni specificate dal primo comma, agli aventi titolo a riversibilità della indennità suddetta; tale facoltà è esercitabile nel termine massimo di novanta giorni da quello del decesso.

Qualora l'indennità per una volta tanto debba cedere parzialmente a carico dello Stato per effetto delle norme citate dall'art. 109, il servizio prestato presso Amministrazioni statali non è computato ai fini della liquidazione dell'assegno speciale di pensione.

E' vietato il cumulo tra l'assegno speciale ed ogni stipendio o pensione a carico del Banco.

§ 3°. — *Trattamento aggiuntivo di quiescenza.*

Art. 116.

(Indennità aggiuntiva di cessazione)

Salvo quanto disposto dagli articoli 79 e 103 ultimo comma spetta ad ogni dipendente, all'atto della cessazione dal servizio, in aggiunta alla pensione o alla indennità per una volta tanto, una indennità pari a mezza mensilità degli elementi di liquidazione della pensione indicati dall'art. 110, per ogni anno di effettivo servizio presso il Banco.

La indennità di cui al precedente comma è maggiorata:

di un quarto di mensilità per ogni anno di effettivo servizio prestato con qualifica di funzionario;

di una mezza mensilità per ogni anno di effettivo servizio prestato con qualifica di dirigente.

A base del computo della indennità si assume una mensilità determinata dividendo per dodici l'intero ammontare (per quindici o per sedici mensilità) degli elementi compresi negli allegati *E* ed *E bis*.

Qualora dal calcolo degli anni effettivi di servizio residui una frazione inferiore a sei mesi, l'indennità è attribuita per ratei; si computa invece per intero anno la frazione superiore ai sei mesi.

Il Consiglio di amministrazione o il Comitato direttivo, secondo le rispettive competenze, possono, su proposta del direttore generale, disporre la liquidazione della indennità in misura più elevata di quella stabilita dai precedenti commi a favore di dirigenti e funzionari che ritengano meritevoli per eccezionali benemerenze di servizio.

In caso di morte del dipendente, la indennità aggiuntiva di cessazione è attribuita per un terzo al coniuge, non separato legalmente per sua colpa, e per due terzi ai figli legittimi in parti eguali fra loro. Se manchino figli legittimi, i due terzi loro spettanti sono corrisposti al coniuge non separato legalmente per sua colpa; se manchino e coniuge e figli, la indennità è devoluta ai parenti entro il terzo grado già viventi a carico del dipendente, sempre per quote eguali; in mancanza anche di costoro, agli eredi legittimi o testamentari secondo le comuni norme successorie.

§ 4°. — *Revisionabilità del trattamento di quiescenza*

Art. 117.

(Revisionabilità del trattamento di quiescenza)

Le variazioni di struttura, di composizione o di entità del trattamento di quiescenza e la modifica di norme particolari sono deliberate dal Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale, anche in relazione al disposto dell'art. 96, primo comma.

CAPO XIII

Disposizioni transitorie e di attuazione

§ 1°. — *Norme particolari per le nomine.*

Art. 118.

(Eccezionale facoltà di nomina e di assunzione)

Entro il termine massimo di un anno dall'entrata in vigore del regolamento, potrà essere disposta la nomina, con esonero dal titolo di studio e dal requisito dell'età ed a condizione che si tratti di elementi idonei e meritevoli:

a) al grado iniziale della Categoria di cassa di dipendenti che, con il grado di commessi di cassa previsto dal regolamento approvato con regio decreto 9 aprile 1928, n. 782, ed inquadrati tra gli impiegati di 2ª classe in base al regolamento approvato con decreto ministeriale 23 dicembre 1952, abbiano lodevolmente e continuativamente esercitato per almeno un anno, anteriormente al 31 dicembre 1952, le mansioni di aiutanti di cassa, anche se non abbiano percepito la relativa indennità di rischio;

b) ad impiegati di 2ª classe di dipendenti che, sempre anteriormente al 31 dicembre 1952, abbiano lodevolmente e continuativamente esercitato, per almeno un anno, mansioni impiegatizie, anche se non abbiano percepito speciale indennità.

Entro lo stesso termine massimo fissato dal comma che precede, l'Amministrazione — determinando condizioni e modalità e contenendo in ristretti limiti l'esercizio della facoltà consentitale — potrà, per una sola volta, disporre la nomina al grado iniziale delle Categorie consulenti agrari, ingegneri e legali di dipendenti, già in servizio di ruolo alla data del 31 dicembre 1952, che siano giudicati meritevoli ed idonei e risultino forniti dei requisiti prescritti dal regolamento 9 aprile 1928 per l'accesso alle Categorie suindicate.

Le nomine che siano disposte in applicazione dei precedenti commi avranno decorrenza dalla data del provvedimento relativo.

Per il periodo di cinque anni dall'entrata in vigore del presente regolamento, l'Amministrazione, ove ne ravvisi l'opportunità, potrà procedere — in deroga al disposto degli articoli 7, n. 5, 8 e 10 — all'assunzione per chiamata diretta, con nomina al grado iniziale delle Categorie legali, amministrativo-contabile, di cassa, del personale femminile e degli impiegati e impiegate di 2ª classe, di elementi particolarmente meritevoli ed idonei che, al di fuori di ogni rapporto d'impiego con l'Istituto, abbiano svolto, in incarichi continuativi, apprezzabile attività nell'interesse del Banco.

Negli stessi limiti di un quinquennio e del pari in deroga alle disposizioni citate nel precedente comma, l'Amministrazione potrà assumere, per chiamata diretta e con nomina ad uno dei gradi iniziali della categoria Monte pegni, elementi che, per precedenti impieghi o per libera attività esplicata, risultino forniti di particolare idoneità a svolgere le mansioni proprie della Categoria.

Sempre per lo stesso periodo di cnque anni, l'Amministrazione potrà assumere, per chiamata diretta e con nomina al grado iniziale della Categoria ingegneri, elementi che, in possesso di tutti gli altri requisiti regolamentari, manchino di quelli aggiuntivi indicati dall'ultimo comma dell'art. 9, purchè detti elementi risultino particolarmente idonei alla adibizione a centri elettronici.

Art. 119.

(Concorsi tra impiegati e impiegate di 2ª classe)

Nel termine massimo di cinque anni dall'entrata in vigore del presente regolamento, l'Amministrazione determinandone modalità e caratteristiche, bandirà tre concorsi interni tra gli impiegati e le impiegate di 2ª classe forniti — quale che sia la epoca del conseguimento — del titolo di studio richiesto dall'art. 8 per l'accesso alle Categorie amministrativo-contabile, di cassa e del personale femminile.

I vincitori — se impiegati di 2ª classe — conseguiranno la nomina ad impiegati di 1ª classe o a cassieri aggiunti; le impiegate di 2ª che superino il concorso quella ad impiegate di 1ª classe.

L'esito negativo di un concorso non esclude la possibilità di partecipazione degli interessati ai successivi.

Art. 120.

(Personale in servizio nelle ex Colonie italiane)

L'Amministrazione, qualora Filiali operanti in territori ex coloniali cessino dalla loro attività o la riducano, può disporre, prescindendo dai requisiti del titolo di studio e dell'età, la nomina ad impiegati di 2ª classe o al grado iniziale della Categoria corrispondente alla natura delle mansioni esercitate, di cittadini italiani che, assunti localmente, prestino servizio alle dipendenze delle suaccennate Filiali.

§ 2°. — *Norme particolari per le promozioni.*

Art. 121.

(Dispensa dalla permanenza minima in taluni gradi)

Nei riguardi del personale in servizio al 31 dicembre 1952, le promozioni ai gradi immediatamente più elevati di quelli innovativamente introdotti dal regolamento 23 dicembre 1952 nell'ordinamento gerarchico dell'Istituto, saranno effettuate

prescindendosi dall'osservanza del periodo minimo di permanenza nei gradi allora istituiti, ove tale condizione sia prescritta dall'art. 50.

Art. 122.

(Dispensa dal requisito di studio o dell'età massima)

Il personale in servizio al 31 dicembre 1952 potrà conseguire la promozione ai gradi superiori a quello allora rivestito purchè sia fornito dei requisiti prescritti dal regolamento approvato con regio decreto 9 aprile 1928, n. 782 e successive modificazioni.

Il personale in servizio al 31 dicembre 1952 in possesso dei requisiti di studio sufficienti, ai sensi del citato regolamento del 1928, per la promozione al grado di ufficiale ed a quelli corrispondenti di altre Categorie potrà essere promosso al grado di capo ufficio istituito dal regolamento 23 dicembre 1952 nella Categoria amministrativo-contabile ed a quelli corrispondenti delle altre Categorie. Resta fermo, per i dipendenti che già erano in servizio alla data del 1° aprile 1928, il disposto dell'art. 95 del regolamento del 1928.

Le impiegate di 1ª classe, in servizio al 31 dicembre 1952, potranno accedere, per promozione, ai gradi 9° ed 8° della Categoria personale femminile se siano fornite del titolo di studio richiesto dal regolamento del 1928 per l'ammissione al grado di alunne.

Per la durata massima di cinque anni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento l'Amministrazione, determinando di volta in volta la percentuale in rapporto ai posti da conferire, potrà ammettere alle promozioni ai gradi superiori di ciascuna Categoria, conferibili per merito comparativo, per concorso, a scelta e a scelta speciale, dipendenti in servizio di ruolo al 31 dicembre 1952 che, pur mancando del titolo di studio prescritto dal regolamento 9 aprile 1928, risultino meritevoli per particolari compiti esercitati o per particolari posizioni o benemerenze di servizio.

I dipendenti precedentemente iscritti nella Categoria geometri e periti agrari, senza che fossero forniti del titolo di studio specifico prescritto, potranno proseguire la carriera nella Categoria stessa, senza limitazioni di tempo e di grado, intendendosi sanata, dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, la posizione di ciascuno di essi ai fini della futura progressione gerarchica.

Fino a quando non siano in servizio vice estimatori revisori forniti del titolo di studio richiesto per l'accesso al grado di estimatore revisore l'Amministrazione potrà procedere a promozioni a tale ultimo grado mediante concorso per esami, determinandone le modalità e le condizioni ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 48. Al concorso saranno ammessi a partecipare i vice estimatori revisori, anche se manchino del titolo di studio e se non ricorrano per essi le condizioni generali di promovibilità al grado 7° stabilite dall'art. 50, purchè risultino in servizio alla data del 19 ottobre 1933, intendendosi così confermato, nei loro confronti e per questa parte, il disposto dell'art. 96 *bis* del regolamento 9 aprile 1928. In mancanza di vice estimatori revisori in servizio al 19 ottobre 1933 ovvero nel caso di esito negativo del concorso a cui questi ultimi abbiano partecipato, saranno ammessi a successivo concorso, prescindendosi dal possesso del titolo di studio, anche i vice estimatori in servizio al 31 dicembre 1952, per i quali coesistano le condizioni generali di promovibilità di cui al richiamato art. 50 Qualora anche tale concorso vada deserto o dia risultati negativi, l'Amministrazione potrà bandire concorsi esterni per la nomina al grado di estimatore revisore, consentendo la partecipazione ad essi — secondo condizioni e modalità da determinarsi dal competente Organo anche relativamente al requisito età — di elementi che, preferibilmente in possesso del titolo di studio stabilito risultino comunque forniti, per impieghi ricoperti o per attività tecnica esercitata, di particolare competenza e di particolari attitudini alle mansioni della Categoria e del grado.

L'Amministrazione potrà consentire la nomina al grado iniziale delle Categorie amministrativo-contabile, personale femminile, di cassa, Monte pegni, geometri e periti agrari, impiegati di 2ª classe e commessi di dipendenti in servizio al 31 dicembre 1952 che, pur avendo superato il limite di età stabilito dall'art. 7, n. 5, siano forniti degli altri requisiti regolamentari per l'accesso al grado ed alla Categoria in cui la nomina sia disposta.

Potrà, inoltre, consentire la nomina al grado iniziale della Categoria commessi a dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore del presente regolamento che, forniti degli altri requisiti, manchino solo di quello dell'età massima.

Art. 123.

(Promozioni per anzianità al grado 7°)

Nella quota di promozioni conferibili per anzianità congiunta al merito delle Categorie amministrativo contabile e di cassa, da effettuarsi rispettivamente tra i capi di ufficio ed i cassieri, i dipendenti delle categorie suddette in servizio al 31 dicembre 1952 saranno scrutinati secondo l'ordine di anzianità del grado di vice capo ufficio o di vice cassiere.

Art. 124.

(Partecipazione ai concorsi per promozioni al grado 7°)

Ai concorsi per promozione al grado 7° delle Categorie amministrativo-contabile e di cassa potranno partecipare i dipendenti che, in servizio al 31 dicembre 1952, rivestano rispettivamente i gradi di vice capo ufficio e di vice cassiere e siano forniti dei requisiti prescritti per l'accesso al grado suindicato.

Art. 125.

(Efficacia dei giudizi di promovibilità)

Ai fini delle condizioni generali per le varie forme di promozione ed ai fini altresì della valutazione degli elementi particolari per ciascuna delle forme stesse (articoli 48, 49, 50, 51 e seguenti), saranno presi in considerazione — fino a quando gli interi periodi da assumere in esame siano coperti dal giudizio di idoneità di cui al precedente art. 40 — i giudizi di promovibilità espressi in conformità dell'art. 40 del regolamento 23 dicembre 1952 secondo le caratteristiche e con gli effetti ad essi propri. Conseguentemente, i giudizi positivi di promovibilità per anzianità congiunta al merito saranno ritenuti validi per le promozioni conferibili con tale forma; quelli positivi di promovibilità per merito comparativo avranno efficacia per le promozioni conferibili con tale forma e per le altre per le quali è richiesto tale requisito.

L'unico giudizio di promovibilità conseguito, ai sensi del richiamato regolamento 23 dicembre 1952, dalle appartenenti alla Categoria personale femminile (per merito comparativo) e dai dipendenti della Categoria commessi (per anzianità congiunta al merito) sarà considerato utile, se positivo, per tutte le forme di promozione.

§ 3° — *Norme particolari per il trattamento di quiescenza.*

Art. 126.

(Decorrenza della liquidazione della pensione in base all'art. 110 - Riliquidazione)

La liquidazione della pensione o della indennità per una volta tanto in base agli elementi specificati dall'art. 110 ha decorrenza dal 1° luglio 1956.

Gli assegni di pensione o la indennità per una volta tanto, liquidati per cessazioni dal servizio verificatesi dopo tale data, sono stati riliquidati in conformità della deliberazione consiliare 17 dicembre 1959 nei modi e per i periodi in essa stabiliti, tenendosi conto delle aliquote e dei criteri relativi a ciascuno dei periodi stessi.

Del pari si è proceduto alla perequazione degli assegni di pensione e della indennità per una volta tanto a favore di dipendenti cessati dal servizio anteriormente al 1° luglio 1956.

Non hanno formato, nè formano, oggetto di riliquidazione le pensioni provenienti da enti assorbiti dal Banco.

Art. 127.

(Decorrenza della liquidazione dell'assegno speciale di pensione - Riliquidazione)

La liquidazione dell'assegno speciale di pensione in base agli elementi richiamati dal primo comma dell'articolo che precede ha decorrenza dal 1° luglio 1956.

La riliquidazione di esso, per cessazioni dal servizio prodottesi dopo tale data è stata effettuata nei modi e per i periodi fissati dalla delibera 17 dicembre 1959, tenendosi conto delle aliquote di detrazione, per ogni anno di effettivo servizio in meno dei venti, stabilite per ciascuno dei periodi suddetti. Conclusasi, pertanto, la riliquidazione, l'art. 115 indica soltanto l'aliquota riguardante l'ultimo periodo, tuttora in corso.

Del pari si è proceduto alla perequazione degli assegni speciali di pensione a favore di dipendenti cessati dal servizio anteriormente al 1° luglio 1956.

Art. 128.

(Decorrenza della liquidazione delle indennità aggiuntive Riliquidazione)

La liquidazione della indennità aggiuntiva di cessazione sulla base di computo indicata dal primo comma dell'art. 116 ha decorrenza dal 1° luglio 1956.

La riliquidazione, per coloro che a tanto avessero titolo, della indennità aggiuntiva liquidata a partire dalla data suddetta è stato operata in applicazione della delibera consiliare 17 dicembre 1959.

Art. 129.

(Eccezionale maggiorazione della indennità aggiuntiva)

Con effetto dal 1° gennaio 1960, a favore dei dipendenti di ogni grado, nei riguardi dei quali il rapporto d'impiego si risolva per cause diverse dalla decadenza, dalle dimissioni volontarie, della revoca e dalla destituzione, e che abbiano raggiunta un'anzianità utile ai fini della pensione di almeno quarant'anni, è concessa un'eccezionale maggiorazione della indennità aggiuntiva di cessazione pari al 20% dell'importo liquidabile in concreto ai sensi dell'art. 116.

Eguale maggiorazione è concessa, con la stessa decorrenza, in caso di morte del dipendente che abbia compiuti non meno di trent'anni di servizio utile a pensione.

Sempre con la menzionata decorrenza, è infine consentita una maggiorazione del 15% dell'importo liquidabile in concreto al dipendente che, avendo raggiunti almeno trenta anni di effettivo servizio, da questo cessi per inabilità determinata da motivi di salute.

Le eccezionali disposizioni del presente articoli sono applicabili ai dipendenti in servizio di ruolo al 31 dicembre 1959 ed alle cessazioni che si siano verificate o si verifichino del 1° gennaio 1960.

Art. 130.

(Trattamento di pensione per le impiegate dimissionarie)

In deroga al disposto dell'art. 104, l'impiegata che abbia contratto matrimonio, anche se sia rimasta vedova con prole a carico, può presentare le dimissioni con il diritto al trattamento di pensione spettantele, alla data di risoluzione del rapporto d'impiego, secondo le norme richiamate dall'art. 108.

Per il compimento dell'anzianità minima richiesta per la maturazione del diritto a pensione, è concesso all'impiegata, ai soli fini della pensione stessa, un aumento del servizio utile non superiore, nel massimo, a cinque anni.

Un aumento dell'anzianità utile per la conseguibilità della facoltà di opzione per l'assegno speciale di pensione, di cui all'art. 115 e in deroga ad esso, è concesso, nei casi previsti dal precedente comma, alle impiegate che presentino le dimissioni dopo almeno tre anni di effettivo servizio. L'aumento non può eccedere i due anni.

Sempre in deroga all'art. 104, alle impiegate che, fuori dalle ipotesi precedentemente contemplate, presentino le dimissioni entro il 30 giugno 1963 ed abbiano compiuto, alla data di risoluzione del rapporto, cinquantacinque anni di età ovvero raggiunta un'anzianità utile ai fini della pensione non inferiore a trent'anni, è attribuito il trattamento di pensione loro spettante secondo le norme richiamate dall'art. 108 ~~ed è inoltre consentito un aumento di tre anni dell'anzianità~~ utile a pensione.

Destinatarie delle norme portate da questo articolo sono esclusivamente le impiegate di ruolo in servizio alla data di entrata in vigore del regolamento.

§ 4° — *Norme particolari per i riconoscimenti di anzianità.*

Art. 131.

(Termini per il riconoscimento)

Quando la legge o disposizioni del presente regolamento non prevedano una o più ampia durata per l'esercizio del diritto a riconoscimento di anzianità particolari ai fini del trattamento economico e del trattamento di pensione (articoli 97 e seguenti; articoli 111 e seguenti), l'esercizio stesso può aver luogo, da parte dei dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore del regolamento, entro il termine di tre mesi dalla data suddetta, fermo il termine di due mesi per la denunzia e la dimostrazione documentata dei titoli di successiva acquisizione e salva la facoltà dell'Amministrazione di concedere dilazione nei casi previsti dall'art. 98.

Fermi i termini per la denuncia, il riconoscimento della anzianità particolare per laurea opera nel grado a cui il dipendente sia promosso quando, alla data della denunzia stessa, l'interessato abbia esaurita, nel grado allora rivestito, la carriera economica per aver raggiunto il massimo degli aumenti periodici previsti.

§ 5° — *Temporanea deroga al disposto dell'art. 100.*

Art. 132.

(Prorogabilità del collocamento a riposo per limite di età)

In temporanea deroga a quanto stabilito dal primo comma dell'art. 100, può essere ritardato, per un periodo non eccedente i due anni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento e comunque non oltre il 30 giugno 1963, il collocamento a riposo di dipendenti che, alla data suddetta, abbiano raggiunto o superato il 65° anno di età — ma non 40 anni di servizio utile a pensione — e dei quali il Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale, ritenga, con motivata delibera, dannosa, o quanto meno difficile, la sostituzione a causa della importanza degli incarichi ~~commessi a detti dipendenti e della speciale capacità ed esperienza~~ da essi dimostrata nell'assolverli.

In nessun caso il ritardo del collocamento a riposo può essere disposto per un periodo che porti a superare, da parte degli interessati, il 70° anno.

§ 6° — *Norme generali.*

Art. 133.

(Abrogazione del precedente regolamento - Entrata in vigore del nuovo regolamento)

Il presente regolamento per il personale sostituisce ed abroga integralmente quello approvato con i decreti ministeriali 23 dicembre 1952 e 31 gennaio 1955, salvo che per le singole disposizioni di esso, alle quali, nei limiti e per i fini specifici del richiamo, i precedenti articoli si siano espressamente richiamati.

E' data facoltà al Consiglio di amministrazione di deliberare le norme eventualmente necessarie per l'esecuzione e l'applicazione del regolamento.

Il presente regolamento entrerà in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica del decreto ministeriale che lo approva.

ALLEGATI

N. B. — Le cifre riportate negli allegati sono al lordo delle ritenute.

Le voci soggette a scala mobile non sono state modificate con le variazioni verificatesi, per tale titolo, dal 1° marzo 1960.

ALLEGATO *A*

Voci soggette ad aumenti periodici.

Categorie: *Amministrativo-contabile, cassa, monte di pegni, consulenti agrari, legali, ingegneri, geometri e periti agrari.*

	Stipendio	Integrazione Tabellare	Totale
Grado 1°			
(4 scatti biennali di complessive L. 13.021)			
Iniziale	229.207	10.000	239.207
1 scatto biennale	239.228	13.000	252.228
2 »	249.249	16.000	265.249
3 »	259.270	19.000	278.270
4 »	269.291	22.000	291.291

	Stipendio	Integrazione Tabellare	Totale
Grado 2°			
(3 scatti biennali di complessive L. 10.122; 2 scatti triennali di complessive L. 10.122)			
Iniziale	192.744	10.000	202.744
1 scatto biennale	201.666	11.200	212.866
2 »	210.588	12.400	222.988
3 »	219.510	13.600	233.110
4 scatto triennale	228.432	14.800	243.232
5 »	237.354	16.000	253.354
Grado 3°			
(3 scatti biennali di complessive L. 8.969; 2 scatti triennali di complessive L. 8.969)			
Iniziale	170.865	10.000	180.865
1 scatto biennale	179.234	10.600	189.834
2 »	187.603	11.200	198.803
3 »	195.972	11.800	207.772
4 scatto triennale	204.341	12.400	216.741
5 »	212.710	13.000	225.710
Grado 4°			
(3 scatti biennali di complessive L. 8.100; 2 scatti triennali di complessive L. 8.100)			
Iniziale	150.445	10.000	160.445
1 scatto biennale	158.045	10.500	168.545
2 »	165.645	11.000	176.645
3 »	173.245	11.500	184.745
4 scatto triennale	180.845	12.000	192.845
5 »	188.445	12.500	200.945
Grado 5°			
(3 scatti biennali di complessive L. 7.523; 2 scatti triennali di complessive L. 7.523)			
Iniziale	138.775	10.000	148.775
1 scatto biennale	144.298	12.000	156.298
2 »	149.821	14.000	163.821
3 »	155.344	16.000	171.344
4 scatto triennale	160.867	18.000	178.867
5 »	166.390	20.000	186.390
Grado 6°			
(4 scatti biennali di complessive L. 5.570; 2 scatti triennali di complessive L. 5.570)			
Iniziale	113.255	9.400	122.655
1 scatto biennale	118.425	9.800	128.225
2 »	123.595	10.200	133.795
3 »	128.765	10.600	139.365
4 »	133.835	11.100	144.935
5 scatto triennale	139.005	11.500	150.505
6 »	144.175	11.900	156.075
Grado 7°			
(6 scatti biennali di complessive L. 5.138, 2 scatti triennali di complessive L. 5.138)			
Iniziale	87.772	10.200	97.972
1 scatto biennale	91.810	11.300	103.110
2 »	95.848	12.400	108.248
3 »	99.886	13.500	113.386
4 »	103.924	14.600	118.524
5 »	107.962	15.700	123.662
6 »	112.000	16.800	128.800
7 scatto triennale	116.038	17.900	133.938
8 »	120.076	19.000	139.076
Grado 8°			
(9 scatti biennali di L. 4.050; 2 scatti biennali di L. 4.050)			
Iniziale	67.390	4.400	71.790
1 scatto biennale	71.440	4.400	75.840
2 »	75.490	4.400	79.890
3 »	79.540	4.400	83.940
4 »	83.590	4.400	87.990
5 »	87.640	4.400	92.040
6 »	91.690	4.400	96.090
7 »	95.740	4.400	100.140
8 »	99.790	4.400	104.190
9 »	103.840	4.400	108.240
10 scatto triennale	107.890	4.400	112.290
11 »	111.940	4.400	116.340
Grado 9°			
(9 scatti biennali di L. 4.050; 2 scatti triennali di L. 4.050)			
Iniziale	57.227	4.400	61.627
1 scatto biennale	61.277	4.400	65.677
2 »	65.327	4.400	69.727
3 »	69.377	4.400	73.777
4 »	73.427	4.400	77.827
5 »	77.477	4.400	81.877
6 »	81.527	4.400	85.927
7 »	85.577	4.400	89.977
8 »	89.627	4.400	94.027
9 »	93.677	4.400	98.077
10 scatto triennale	97.727	4.400	102.127
11 »	101.777	4.400	106.177

Grado 10°

(1 scatto biennale di L. 3.036; 1 scatto biennale di L. 3.255; 1 scatto biennale di L. 3.617; 9 scatti biennali di L. 4.052

	Stipendio
Iniziale	40.526
1 scatto biennale	43.562
2 »	46.817
3 »	50.434
4 »	54.486
5 »	58.538
6 »	62.590
7 »	66.642
8 »	70.694
9 »	74.746
10 »	78.798
11 »	82.850
12 »	86.902

CATEGORIA PERSONALE FEMMINILE

	Stipendio	Integrazione tabellare	Totale
Grado 8°			
(9 scatti biennali di L. 4.050; 2 scatti triennali di L. 4.050)			
Iniziale	67.390	4.400	71.790
1 scatto biennale	71.440	4.400	75.840
2 »	75.490	4.400	79.890
3 »	79.540	4.400	83.940
4 »	83.590	4.400	87.990
5 »	87.640	4.400	92.040
6 »	91.690	4.400	96.090
7 »	95.740	4.400	100.140
8 »	99.790	4.400	104.190
9 »	103.840	4.400	108.240
10 scatto triennale	107.890	4.400	112.290
11 »	111.940	4.400	116.340
Grado 9°			
(9 scatti biennali di L. 4.050; 2 scatti triennali di L. 4.050)			
Iniziale	57.227	4.400	61.627
1 scatto biennale	61.277	4.400	65.677
2 »	65.327	4.400	69.727
3 »	69.377	4:400	73.777
4 »	73.427	4.400	77.827
5 »	77.477	4.400	61.877
6 »	81.527	4.400	85.927
7 »	85.577	4.400	89.977
8 »	89.627	4.400	94.027
9 »	93.677	4.400	98.077
10 scatto triennale	97.727	4.400	102.127
11 »	101.777	4.400	106.177

Grado 10°

(1 scatto biennale di L. 2.941;
1 scatto biennale di L. 3.157;
1 scatto biennale di L. 3.452;
9 scatti biennali di L. 3.791)

	Stipendio
Iniziale	38.247
1 scatto biennale	41.188
2 »	44.345
3 »	47.797
4 »	51.588
5 »	55.379
6 »	59.170
7 »	62.961
8 »	66.752
9 »	70.543
10 »	74.334
11 »	78.125
12 »	81.916

CATEGORIA IMPIEGATI E IMPIEGATE DI II CLASSE

Grado 11° (impiegati)

(1 scatto biennale di L. 2.589;
1 scatto biennale di L. 2.726;
1 scatto biennale di L. 3.010;
9 scatti biennali di L. 3.299)

	Stipendio
Iniziale	33.358
1 scatto biennale	35.947
2 »	38.673
3 »	41.683
4 »	44.982
5 »	48.281
6 »	51.580
7 »	54.879
8 »	58.178
9 »	61.477
10 »	64.776
11 »	68.075
12 »	71.374

Grado 11° (impiegati)

(1 scatto biennale di L. 2.518;
1 scatto biennale di L. 2.661;
1 scatto biennale di L. 2.885;
9 scatti biennali di L. 3.105)

Iniziale	32.363
1 scatto biennale	34.881
2 »	37.542
3 »	40.427
4 »	43.532
5 »	46.637
6 »	49.742
7 »	52.847
8 »	55.952
9 »	59.057
10 »	62.162
11 »	65.267
12 »	68.372

CATEGORIA COMMESSI

Grado 12°

(1 scatto biennale di L. 2.135;
1 scatto biennale di L. 2.281;
1 scatto biennale di L. 2.420;
9 scatti biennali di L. 2.636)

	Stipendio
Iniziale	33.114
1 scatto biennale	35.249
2 »	37.530
3 »	39.950
4 »	42.586
5 »	45.222
6 »	47.858
7 »	50.494
8 »	53.130
9 »	55.766
10 »	58.402
11 »	61.038
12 »	63.674

Grado 13°

(1 scatto biennale di L. 2.135;
1 scatto biennale di L. 2.281;
1 scatto biennale di L. 2.420;
9 scatti biennali di L. 2.636)

	Stipendio
Iniziale	31.127
1 scatto biennale	33.262
2 »	35.543
3 »	37.963
4 »	40.599
5 »	43.235
6 »	45.871
7 »	48.507
8 »	51.143
9 »	53.779
10 »	56.415
11 »	59.051
12 »	61.687

Grado 14°

(1 scatto biennale di complessive L. 2.137; 1 scatto biennale di complessive L. 2.279; 1 scatto biennale di complessive lire 2.417; 9 scatti biennali di complessive L. 2.636)

	Stipendio	Integrazione tabellare	Totale
Iniziale	28.291	1.000	29.291
1 scatto biennale	30.428	1.000	31.428
2 »	32.707	1.000	33.707
3 »	34.124	2.000	36.124
4 »	36.760	2.000	38.760
5 »	39.396	2.000	41.396
6 »	41.032	3.000	44.032
7 »	43.668	3.000	46.668
8 »	46.304	3.000	49.304
9 »	47.940	4.000	51.940
10 »	50.576	4.000	54.576
11 »	53.212	4.000	57.212
12 »	55.848	4.000	59.848

Grado 15°

(2 scatti biennali di L. 1.980;
10 scatti biennali di L. 2.270)

	Stipendio
Iniziale	26.531
1 scatto biennale	28.511
2 »	30.491
3 »	32.761
4 »	35.031
5 »	37.301
6 »	39.571
7 »	41.841
8 »	44.111
9 »	46.381
10 »	48.651
11 »	50.921
12 »	53.191
14° e 15° anno di età	12.631
16° e 17° anno di età	14.120

ALLEGATO *B*

INDENNITA' VARIE

Indennità di contingenza

L. 24.362 per località con oltre 200.000 abitanti
L. 21.786 per località da 50.000 a 200.000 abitanti
L. 19.144 per località da 20.000 a 50.000 abitanti
L. 16.581 per località fino a 20.000 abitanti.

Indennità di mensa

L. 7.541 per località con oltre 200.000 abitanti
L. 6.195 per località da 50.000 a 200.000 abitanti
L. 4.868 per località da 20.000 a 50.000 abitanti
L. 3.736 per località fino a 20.000 abitanti.

Concorso spese tramviarie

Venezia	L. 1.550
Bari	» 1.600
Firenze	» 1.750
Bologna, Genova, Milano, Trieste	» 1.800
Napoli, Torino	» 2.150
Roma	» 3.100

Indennità di rischio per il personale di cassa

grado 5° . L. 9.110
grado 6° . » 8.050
grado 7° . » 7.290
grado 8° . » 6.900
grado 9° . » 6.590
grado 10° . » 6.340
grado 11° . » 4.690 (impiegati di 2ª classe con mansioni di cassa)
grado 14° . » 3.670 (addetti al trasporto valori)

Al personale di cassa addetto agli sportelli dei « contanti » è concessa una maggiorazione del 40% sulle misure sopraindicate.

Speciale indennità estimatori

grado 7° L. 6.870
grado 8° . » 6.350
grado 9° . » 5.950

Indennità per lavori in locali sotterranei . L. 3.851

A causa della particolare loro natura e perchè limitate a determinati gruppi di dipendenti, non si riporta la indicazione di altre voci.

ALLEGATO *C*

COMPOSIZIONE DELLE GRATIFICHE

Voci comprese nella gratifica natalizia

Stipendio ed eventuale integrazione tabellare;
Indennità di contingenza;
Indennità per lavori in locali sotterranei;
Indennità di rischio per il personale di cassa;
Tutte le indennità particolari corrisposte al personale direttivo.

Voci comprese nella gratifica di bilancio

Stipendio ed eventuale integrazione tabellare;
Indennità di contingenza;
Indennità per lavori in locali sotterranei;
Tutte le indennità particolari corrisposte al personale direttivo.

ALLEGATO *D*

INDENNITA' DI MISSIONE E DI TRASFERTA

a) *Piazze con popolazione superiore a* 50.000 *abitanti*

Grado	Diaria	Concorso spese contingenza	Integrazione	Totale
1°	550	5.788	4.328	10.666
2°	500	5.486	3.828	9.814
3°	450	4.862	2.728	8.040
4°-5°	400	4.534	2.178	7.112
6°-7°	360	4.230	1.668	6.258
8°	340	1.120	1.488	5.948
9°-10°	300	3.900	1.128	5.328
11°	280	3.824	998	5.102
12°	270	3.716	808	4.794
13°	260	3.660	718	4.638
14°-15°	250	3.604	628	4.482

b) *Piazze con popolazione inferiore a* 50.000 *abitanti*

Grado	Diaria	Concorso spese contingenza	Integrazione	Totale
1°	550	4.977	3.427	8.954
2°	500	4.677	2.927	8.104
3°	450	4.333	2.327	7.110
4°-5°	400	4.033	1.827	6.260
6°-7°	360	3.703	1.267	5.330
8°	340	3.953	1.087	5.020
9°-10°	300	3.405	777	4.482
11°	280	3.353	697	4.330
12°	270	3.323	657	4.250
13°	260	3.297	617	4.174
14°-15°	250	3.267	577	4.094

N.B. — Per le missioni espletate nelle città di Roma, Napoli e Milano, con esclusione di quelle concesse a seguito di trasferimento, viene consentita, in aggiunta alle indennità di cui alla lettera *a*), una ulteriore integrazione di L. 500 giornaliere per tutti i gradi.

ALLEGATO *E*

VOCI COSTITUENTI LA BASE DI LIQUIDAZIONE DELLA PENSIONE (art. 110, n. 1)

Voci comuni a tutto il personale

a) stipendio ed eventuale integrazione tabellare;
b) indennità di contingenza nella misura massima uniforme per le piazze di 1ª categoria;
c) indennità di mensa nella misura massima uniforme per le piazze di 1ª categoria;
d) indennità caropane.

Voci particolari per i dirigenti e per i funzionari

e) indennità di rappresentanza;
f) erogazione speciale, esclusa la quota inerente all'esercizio di particolari funzioni;
g) indennità di dirigenza o di carica o di funzione, esclusa la quota inerente all'esercizio di particolari funzioni.

ALLEGATO *E bis*

VOCI COSTITUENTI LA QUOTA AGGIUNTIVA PER LA LIQUIDAZIONE DELLE PENSIONI (art. 110, prima parte del n. 2)

Voci comuni a tutto il personale

a) stipendio ed eventuale integrazione tabellare;
b) indennità di contingenza nella misura massima uniforme per le piazze di 1ª categoria.

Voci particolari per i dirigenti e per i funzionari

c) indennità di rappresentanza;
d) erogazione speciale, esclusa la quota inerente all'esercizio di particolari funzioni;
e) indennità di dirigenza o di carica o di funzione, esclusa la quota inerente all'esercizio di particolari funzioni.

INDICE

(3556)

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151982) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato G. C.

PREZZO L. 250